

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФГБОУ ВО «УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА

ЛАПОЧКИНА С.В.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ: "КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ"**

УЛЬЯНОВСК, 2019

Методические указания для самостоятельной работы студентов по дисциплине «Кадровое обеспечение предприятия» для студентов 380401 «Экономика» (степень – магистр) Специализация «Экономическая безопасность» всех форм обучения / составитель Лапочкина С.В.: УлГУ. Институт экономики и бизнеса. – Ульяновск, 2019. – 14 с.

СОСТАВИТЕЛЬ: К.Э.Н., ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ ЭКОНОМИКИ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЛАПОЧКИНА С.В.

Методические указания рекомендованы к введению в образовательный процесс решением Ученого Совета ИЭиБ УлГУ (протокол № 223/09 от «27» июня 2019 г.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ КУРСА.....	3
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	13

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов необходимых теоретических знаний и практических навыков в сфере кадрового обеспечения предприятия с учетом требований экономической безопасности.

Задачи освоения дисциплины:

- ✓ сформировать способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм;
- ✓ сформировать навык руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности изучение методов обоснования управленческих решений при обеспечении экономической безопасности предприятия;
- ✓ привить толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
- ✓ сформировать способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;
- ✓ развитие навыков по технологии управления персоналом;
- ✓ применять методы и закономерности методы экономической науки при решении профессиональных задач;
- ✓ совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала персонала при обеспечении экономической безопасности предприятия.

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ КУРСА

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: работа с учебными материалами, в том числе с электронными учебными пособиями, компьютеризированными тестами, использование Интернет-ресурсов.

Тема 1. Методологические и методические аспекты диагностики мотивации труда, как база формирования стратегии управления человеческими ресурсами.

Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей. Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их влияние на формирование индивидуальных ценностей. Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости, как угрозы кадровой безопасности.

С темой можно ознакомиться в источнике:

- ✓ Экономика труда. 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. **Глава 4.**
- ✓ Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс]: электронный учебный курс - Ульяновск: УлГУ, 2016. (Электронный учебный курс). **Глава 1.**

После ознакомления с темой дайте ответ на вопросы:

1. Приведите классификацию потребностей.
2. Какие противоречия связаны с потребностями?
3. Охарактеризуйте понятие «ценности».
4. Оказывают ли общественные представления о ценностях и идеалы влияние на мотивацию работника?
5. Что такое шкала мотивации и от чего зависит ее структура?

Тема 2. Методологические и методические аспекты стимулирования труда, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами. Стимулирование труда.

Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования. Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потребностям.

Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бестарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективного премирования через систему участия в прибылях.

Особенности оплаты руководителей. Предлагаемые модели с учетом современных Российских условий.

Требования к организации стимулирования труда.

С темой можно ознакомиться в источнике:

- Сергеев, А. А. Экономическая безопасность предприятия: учебник и практикум для вузов. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. **Пункт 2.5.**
- Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. **Глава 5, 6, 7, 8. Глава 11.**
- Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс]: электронный учебный курс. **Глава 2, Глава 3.**

После ознакомления с темой дайте ответ на вопросы:

1. В чем особенность стимулирования по сравнению с другими элементами трудовой ситуации?
2. Какова сущность стимулирования труда?
3. Назовите функции стимулирования труда, чем они отличаются друг от друга, обоснуйте взаимосвязь между ними.
4. Приведите основные виды стимулов труда.
5. Приведите основные виды и охарактеризуйте специфику нематериальных стимулов труда.

6. Приведите основные виды и охарактеризуйте специфику материальных стимулов труда.
7. Приведете основные требования к организации стимулирования. Что предполагает каждое из них?

Тема 3. Методологические и методические аспекты внутрифирменной сплоченности предприятия.

Сплоченность трудового коллектива предприятия, понятие, показатели (ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство), ее уровни. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности.

Факторы сплочения трудовых коллективов. Их классификация и характеристика. Возможности воздействия на них на примере системы поощрения и укрепления частных и прямых связей, применяемой на японских корпорациях.

Сущность конфликта. Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта.

Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество).

Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей.

С темой можно ознакомиться в источнике:

- Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности: учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. Глава 38.
- Экономика труда. 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Глава 8.

- Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс]: электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. (Электронный учебный курс). Глава 3.

После ознакомления с темой дайте ответ на вопросы:

1. Охарактеризуйте уровни объединения работников в трудовом коллективе.
2. Охарактеризуйте отличие первичных коллективов от других уровней объединения работников.
3. Опишите функции трудовых коллективов. Каковы принципиальные проблемы в их реализации?
4. Как вы думаете, зачем следует изучать структуру трудовых коллективов и группы ее составляющие?
5. В чем сущность процесса внутри коллективного сплочения?
6. Охарактеризуйте факторы, влияющие на сплочение коллектива.
7. Как организация труда влияет на сплочение труда?
8. В чем состоит роль производственного информирования?
9. Обоснуйте связь между стилем руководства и уровнем сплочения трудового коллектива.
10. Как определить уровень сплочения трудового коллектива?
11. Что можно назвать конфликтом?
12. Какова роль внутрифирменных конфликтов в процессе труда.
13. Какие способы регулирования конфликтов вы знаете?

Тема 4. Методологические и методические аспекты трудовых перемещений.

Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России.

Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “за-

крытых” групп. Причины и следствия.

С темой можно ознакомиться в источнике:

- Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов/ С. В. Духновский. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. **Глава 2.**
- Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности: учебник для вузов/ В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко; под редакцией В. Л. Шульца. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. **Глава 36.**
- Сергеев, А. А. Экономическая безопасность предприятия: учебник и практикум для вузов / А. А. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. **Пункт 2.5.**

После ознакомления с темой дайте ответ на вопросы:

1. В чем сущность трудовых перемещений?
2. Имеют ли трудовые перемещения отрицательные последствия?
3. Раскройте функции трудовых перемещений.
4. Приведите классификацию трудовых перемещений.
5. В чем состоят особенности и отличия организованных и неорганизованных трудовых перемещений?
6. Что такое трудовая карьера?
7. Возможно ли функционирование предприятия и экономики в целом без трудовых перемещений?

Тема 5. Методологические и методические аспекты трудовой адаптации работников на предприятии.

Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы. Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников. Личностные и производственные факторы тру-

довой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

С темой можно ознакомиться в источнике:

- ✓ Экономика труда. 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. **Глава 8.**
- ✓ Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика** и социология труда [Электронный ресурс]: электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск: УлГУ, 2016. (Электронный учебный курс). **Глава 3.**

После ознакомления с материалом дайте ответ на следующие вопросы:

1. В чем сущность процесса трудовой адаптации?
2. почему трудовая адаптация имеет двойкий характер?
3. Назовите стадии трудовой адаптации? В чем их содержание?
4. Охарактеризуйте разницу между первичной и вторичной трудовой адаптацией?
5. Приведите структуру трудовой адаптации? Какая адаптация наиболее сложна для управления?
6. Охарактеризуйте личностные факторы адаптации. Все ли факторы оказывают однозначное влияние на процесс?
7. Охарактеризуйте производственные факторы адаптации?

Реферат.

Требования к написанию исследовательского реферата

1. Работа состоит из Введения, методологической части, методической части исследования, заключения, библиографического списка и приложений.
2. Минимальное количество источников в работе – 15
3. Во введении (1 лист) должны быть отражены:
 - актуальность темы исследования,
 - гипотеза, которую стремится доказать автор,

- методы научного исследования, использованные в работе
- Ключевые слова.

4. Содержание работы:

Первая часть реферата - исследование методологических основ экономической категории, процесса или механизма. В работе должен быть представлен сравнительный анализ нескольких теорий - точек зрения различных авторов. Допускается рассмотрение нескольких научных гипотез. Автор исследования сравнивает их, обобщает, находит различия и схожие параметры. На этой основе он делает обобщение.

Вторая часть реферата должна быть посвящена методическому обеспечению диагностики того процесса, который анализируется в первой части исследования. В данном разделе должны быть представлены этапы диагностики, формулы, примеры расчет и их аналитическое сопровождение (аналитическая записка).

5. Заключение (1 лист) содержит основные выводы работы.
6. Объем работы – 10 листов.
7. Обязательна корректная работа со сносками по ГОСТу.

Темы рефератов. Тема реферата может быть сформулирована обучающимся самостоятельно (по согласованию с преподавателем).

1. Индикаторы и способы оценки вовлеченности персонала предприятия.
2. Методы стимулирования труда персонала предприятия.
3. Демотивация персонала предприятия: понятие, причины, способы преодоления.
4. Методы блокирующего стимулирования персонала предприятия.
5. Кадровая политика предприятия.
6. Контракт в трудовых отношениях работника и нанимателя.
7. Экспресс-оценка персонала и кадровая политика предприятия.
8. Сравнительные характеристики сильной и слабой команды предприятия.
9. Газлайтинг в трудовом коллективе предприятия: признаки и способы противодействия.
10. Синдром хронической усталости и работа с ним.

11. Стратегические и тактические методы управления конфликтами на предприятии.
12. Конфликтная личность: типология и управленческие решения.
13. Методы адаптации персонала предприятия.
14. Коммуникационные системы в управлении персоналом предприятия.
15. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом предприятия.
16. Связи с общественностью в системе управления персоналом предприятия.
17. Роботизация в системе управления персоналом предприятия.
19. Компьютерное моделирование в планировании персонала.
20. Нормативный и балансовый методы планирования персонала предприятия.
21. Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
22. Планирование затрат на персонал.
23. Диагностика профессиональной адаптации предприятия.
24. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
25. Технические средства контроля трудовой деятельности персонала
26. Применение цифровых технологий в отборе персонала предприятия.
27. Технологии выявления неблагонадежных соискателей предприятия.
28. Сравнительная характеристика личностной теории лидерства (теория «великого человека») и теории личностных качеств.
29. Обучение кадрового резерва.
30. Дистанционное обучение персонала предприятия.
31. Управление лояльностью сотрудников предприятия.
32. Изучение мотивационного профиля личности сотрудника предприятия.
33. Технология делегирования полномочий при управлении трудовым ресурсом
34. Стратегия критических инцидентов при проведении интервью с кандидатом на вакансию.
35. Эффект ореола при отборе персонала: сущность, формы проявления и способы устранения.

3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

а) основная литература

1. Экономика труда. 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Научная школа: Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург). Год: 2019.

2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов/ С. В. Духновский. — Москва: Издательство Юрайт, 2019.

б) дополнительная литература

1. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности: учебник для вузов/ В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко; под редакцией В. Л. Шульца. — Москва: Издательство Юрайт, 2019.

2. Сергеев, А. А. Экономическая безопасность предприятия: учебник и практикум для вузов / А. А. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019.

3. Экономическая безопасность: учебник для вузов / Л. П. Гончаренко [и др.]; под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. . (Пункт 5.4.).

б) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

4. 1. Электронно-библиотечные системы:

5. 1.1. IPRbooks [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / группа компаний Ай Пи Эр Медиа. - Электрон. дан. - Саратов , [2019]. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.

6. 1.2. ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

7. 1.3. Консультант студента [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Политехресурс. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html>.

8. 1.4. Лань [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО ЭБС Лань. - Электрон. дан. –С.-Петербург, [2019]. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>.
9. 1.5. Znanium.com[Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Знаниум. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://new.znanium.com/>.
- 10.2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /Компания «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва: КонсультантПлюс, [2019]. – URL: <http://www.consultant.ru/>.
- 11.3. База данных периодических изданий [Электронный ресурс]: электронные журналы / ООО ИВИС. - Электрон. дан. - Москва, [2019]. – URL: <https://dlib.eastview.com/>.
- 12.4. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]: электронная библиотека. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. – URL: <https://rusneb.ru/>.
- 13.5. Электронная библиотека диссертаций РГБ [Электронный ресурс]: электронная библиотека / ФГБУ РГБ. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.diss.rsl.ru/>.
- 14.6. Федеральные информационно-образовательные порталы:
- 15.6.1. Информационная система [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru).Режим доступа: <http://window.edu.ru>
- 16.6.2. Федеральный портал [Российское образование](http://www.edu.ru). Режим доступа: <http://www.edu.ru>
- 17.7. Образовательные ресурсы УлГУ:
- 18.7.1. Электронная библиотека УлГУ. Режим доступа: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>
- 19.7.2. Образовательный портал УлГУ. Режим доступа : <http://edu.ulsu.ru>