

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина:	«Кадровая безопасность компании»
Наименование Кафедры:	Экономика и организация производства

Направление 38.04.01 «Экономика» (степень – магистр)
Профиль «Экономическая безопасность организации»

Сведения о разработчиках:

ФИО	Аббревиатура ка- федры	Ученая степень, звание
Лапочкина С.В.	ЭиОП	к.э.н., доцент

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность компании» предназначена для реализации государственных требований к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению высшего профессионального образования «Экономика» Магистерской программы «Экономическая безопасность» и является единой для всех форм обучения. Учебная дисциплина «Экономическая безопасность компании» изучается в первом семестре и относится к циклу профессиональных дисциплин.

Основными задачами дисциплины являются:

- ✓ усвоение понятий теории экономики в сфере управления персоналом при обеспечении кадровой безопасности компании;
- ✓ изучение методов обоснования управленческих решений при управлении персоналом при обеспечении кадровой безопасности компании;
- ✓ развитие навыков по технологии управления персоналом;
- ✓ совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала персонала при обеспечении кадровой безопасности компании.

Востребованность представленных компетенций подтверждена современными требованиями к профессиональному уровню кадров. На данном этапе развития производственных отношений от специалиста требуется не только узкий профессиональный навык, но и умения, выходящие за рамки узкой направленности. В частности, востребованность компетенций, связанных с диагностикой управленческих решений в сфере управления персоналом при обеспечении кадровой безопасности компании, обусловлена необходимостью осознания уровня эффективности реализации проекта, его значения и последствий для предприятия. Это позволяет реализовывать профессиональную деятельность на более высоком уровне мотивации, поскольку сотрудники работают «не вслепую», осознавая рациональность тех капиталовложений и действий, которые реализуются в рамках проекта. Компетенции, обеспечивающие навыки и умения организовывать работу персонала (малых групп) в рамках проекта, востребованы в силу необходимости роста уровня самоорганизации специалистов на рабочих местах.

Планируемым результатом данной программы станет более широкий подход кадров к профессиональному процессу при реализации проектных работ, повышение качества профессиональных действий в рамках управления трудовыми процессами..

В качестве способов оценивания результатов предлагается использование публичных защит тематических мини-проектов и ситуационных кейсов. Это позволит сформировать и закрепить необходимые компетенции, так как спровоцирует не только усвоение теоретического и практического материала, но и апробировать на практике полученные знания. Технологии, применяемые в рамках данной программы позволят применять дистанционное обучение, которое основано на использовании среды передачи информации (информационные коммуникационные сети), ситуационные кейсы, презентационные семинары.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Кадровая безопасность компании относится к базовой части Профессионального цикла структуры ОПОП Магистратуры ФГОС ВО по направлению Экономика (степень – «магистр»).

Студент должен до начала ее изучения должен владеть теоретическими аспектами и содержанием учебных дисциплин: «Трудовое право», «анализ финансово-хозяйственной деятельности» и иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «Кадровая безопасность компании» является предшествующей дисциплинам: «Контроллинг и управленческий учет на предприятии», «Управление предпринимательскими рисками».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:

В совокупности с другими дисциплинами направления дисциплина «Кадровая безопасность компании» направлена на формирование компетенций.

При изучении дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

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

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

ПК-7 способность разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках

ПК-11 – способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.

Знать: Основы обеспечения кадровой безопасности при трудовых перемещениях, .

Обеспечение кадровой безопасности трудовой адаптации.

Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала.

Обеспечение кадровой безопасности

Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Владеть: навыками обеспечения кадровой безопасности

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) 2

4.2. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения очная)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам
		1
Аудиторные занятия: Всего/инетрактивных:	32/14	32/14
Лекции	16/8	16/8
практические и семинарские занятия	16/6	16/6
Самостоятельная работа	40	40
Всего часов по дисциплине	72	72
Текущий контроль (количество и вид: тестирование, реферат)	В качестве способов оценивания результатов предлагается использование публичных защит тематических мини-проектов и ситуационных кейсов. Это позволит сформировать и закрепить необходимые компетенции, так как спровоцирует не только усвоение теоретического и практического материала, но и апробировать на практике полученные знания. Технологии, применяемые в рамках данной программы позволят приме-	

	нять дистанционное обучение, которое основано на использовании среды передачи информации (информационные коммуникационные сети), ситуационные кейсы, презентационные семинары	
Виды промежуточного контроля (экзамен, зачет)	зачет	зачет

4.2. Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Название разделов и тем	Всего/ в том числе интер-активных	Виды учебных занятий		
		Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		лекции	практические занятия, семинары	
1	2	3	4	5
Тема 1. Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях	16/3	4/2	4/1	8
Тема 2. Обеспечение кадровой безопасности трудовой адаптации	16/3	4/2	4/1	8
Тема 3. Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала	12/3	2/2	2/1	8
Тема 4 Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Правовые конфликты	12/3	2/2	2/1	8
Тема 5. Обеспечение кадровой безопасности при оплате труда: специфика организации систем и форм заработной платы	16/2	4	4/2	8
Итого:	72/14	16/8	16/6	40

5. Содержание курса

Тема 1. 8 часов из них 3 в интерактивной форме

Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях 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 “закрытых” групп. Причины и следствия.

Тема 2. 8 часов из них 3 в интерактивной форме

Обеспечение кадровой безопасности трудовой адаптации Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы.

Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.

Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации

к труду новых членов коллектива.

Опыт по управлению процессом адаптации на производственном объединении “Светлана” (г. Санкт-Петербург), Пермского телефонного завода.

Тема 3. 8 часов из них 3 в интерактивной форме

Обеспечение кадровой безопасности – управление сплоченностью персонала Сплоченность трудового коллектива, 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.

Тема 4. 8 часов из них 3 в интерактивной форме

Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Правовые конфликты 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.

Тема 5 . 8 часов из них 3 в интерактивной форме

Обеспечение кадровой безопасности при оплате труда: специфика организации систем и форм заработной платы 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. Мотивы смены работы.

. 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 коллективно-премирования через систему участия в прибылях.

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

Требования к организации стимулирования труда.

6. Тема практических и семинарских занятий

Комплекс ситуационных кейсов

1. Тема трудовых перемещений

Фирма «Симпофена» функционирует с 2005 году. Это малое предприятие, имеющее в своей структуре 3 отдела и оказывающее консультационные услуги в сфере управления ценными бумагами, инвестиционными активами и корпоративными финансами.

Юридический отдел существует со времени образования фирмы. Его первый состав был сформирован из выпускников юридического факультета Университета. Каждый из работников данного отдела характеризовался высокой успеваемостью и хорошим интеллектуальным потенциалом. Вследствие этого им были присвоены одинаковые разряды

В 2013 году начальник отдела перешел (добровольно) на повышение в другую фирму. Возникла необходимость замещения вакантной должности начальника юридического отдела.

Генеральный директор фирмы, проведя диагностику персонала отдела, выявил неформального лидера - Елену - опытного работника, обладающего деловыми качествами, коммуникабельностью и хорошими перспективами.

Проработав несколько дней, Елена ощутила резкое сопротивление работников отдела, впоследствии (через 2 месяца) вылившееся в серьезный конфликт. На этот раз у трудового коллектива сформировался новый неформальный лидер - Наталья, которая и возглавлял конфликт. Причин данного конфликта Елена идентифицировать не смогла, поскольку выдвигавшиеся претензии не несли в себе серьезных доводов.

Генеральный директор совместно с руководством фирмы признали свою ошибку решив, что они неправильно выявили неформального лидера. Они сместили Елену, назначив на место начальника отдела Наталью. Но ситуация повторилась в точности. Только теперь новым неформальным лидером стала Ольга. Конфликт был точной копией предыдущего

Задание:

1. Какая модель замещения вакантных мест была использована руководством фирмы ?
2. Почему не удалось повышение в должности двух работников?
3. Каков выход из ситуации, какая модель в данном случае должна быть реализована и почему?

Кейс 2. Тема: трудовые перемещения

Предприятие «Альтетрин» было создано в 1982 году. Предприятие оснащено автоматизированным уникальным комплексом производственного оборудования, которое было изготовлено и приобретено предприятием в Западной Германии. Данный вид оборудования на 80% зависит от квалификации наладчиков. Производственный и обслуживающий персонал при приобретении оборудования прошел специализированную подготовку, организованную производителем оборудования.

В настоящее время наладчики-старожилы, получившие профессиональные знания под руководством фирмы-изготовителя имеют богатый опыт работы, а высокая квалификация обуславливает высокий статус и влияние.

В 2001 году собственники предприятия получили информацию о высокой текучести кадров (95% вновь принятых наладчиков, обладающих стандартным профессионально-техническим образованием увольнялись в течение полугода) и снижениях объемов выручки от реализации. Диагностика рынка показала, что снижение объемов выручки произошло за счет снижения покупателей, вследствие снижения качества продукта. Данный факт удивил руководство, поскольку производственные характеристики оборудования позволяли ему качественно функционировать еще 30 лет; качество используемого сырья не изменилось.

При диагностике персонала были выявлены следующие группы.

1. Группа цеховых начальников.
2. Высококвалифицированные наладчики- старожилы, заработная плата которых формируется по сдельно-нарядной системе и превышает в 1,5 - 2 раза оплату труда в целом по цеху с учетом управленцев. Они несут материальную ответственность за выполнение плановых заданий или простои оборудования
3. Наладчиков, принятых на работу недавно
4. Группа низко-квалифицированного персонала, с выполнением незначимых функций.

Задание:

1. Каковы причины кризиса на данном предприятии?
2. Ваши действия в данной ситуации?

Кейс 3. Тема: мотивация труда

Торговая компания «Счастье на прокат» образована в 2005 году и представляет собой совокупность нескольких специализированных на одной группе товаров магазинов, централизованных складов и административного комплекса. Ассортимент продукции компании диверсифицирован. За указанное время компания добилась достаточно устойчивого положения на рынке и планирует увеличить количество торговых точек. В качестве путей расширения были выбраны два: - открытие новых магазинов с набором нового персонала; присоединение готовых торговых точек, которые до этого функционировали на рынке самостоятельно (бывшие государственные магазины). Магазин, специализирующийся на строительных материалах был создан по второму пути. Персонал магазина на 80% остался прежним. Директор магазина -Владимир - был поставлен собственником, а его заместителем стала Маргарита Павловна (бывший директор магазина).

При диагностике персонала Владимир использовал анкетирование, в котором попросил указать: 1.оценку их положения в настоящем; 2. основной спектр интересов и 3. их планы на будущее.Ответы были следующие (Выдержки из анкет)

Маргарита Павловна указала, что она оценивает положение как удовлетворительное, новый директор ее устраивает и она признает его авторитет. В качестве спектра интересов она указала - будущее своего трудового коллектива и успешное функционирование магазина. В качестве планов на будущее она затруднилась ответить.

Старший продавец - Ирина - оценила ситуацию как положительную, хотя и тревожную, поскольку смена руководства предполагает серьезную адаптацию. Основной спектр ее интересов сосредоточен в двух сферах: 1. семьи - у нее муж (красивый и толстый) и трое детей; 2. профессиональной - она обучается заочно по специальности менеджер торговых услуг. В своих планах на будущее она указала повышение по службе и четвертый ребенок.

Продавец секции 1. -Анна- ситуацию рассматривает как стабильную и не видит причин для волнения, поскольку поток покупателей и система заработной платы остались в прежнем виде. В качестве интересов указала театр, спортивные танцы, кулинарию и свою кошку. О своих планах на будущее она еще не задумывалась, поскольку еще не устроила свою личную жизнь.

Грузчик - Геракл- ситуацию оценивает как позитивную, с положительной точки зрения, поскольку от смены руководства ожидает новых прогрессивных форм функционирования и обновления клиентуры торговой точки. Основной спектр интересов указал, как восстановление образования, полученного в Ульяновском Политехническом университете, который он закончил в 1975 году и получение дополнительного образования, связанного с торговой сферой. В отношении планов на будущее был не уверен, хотя указал на стремление повышения по служебной лестнице.

Управленческое задание:

1. На основе какой мотивационной теории Владимир выстраивает свою управленческую концепцию?
2. Выделите у каждого члена трудового коллектива доминирующую группу потребностей, которая регламентирует действия субъекта (по обобщенной классификации)
3. Есть ли персоналии с социальной анемией?
4. По шкале мотивации на какой ступени находится каждый субъект?
5. На месте Владимира планировали бы Вы трудовое перемещение какого-либо сотрудника и почему?

7. Лабораторные работы (практикум)

по данной дисциплине не предусмотрены.

8. Тематика курсовых, контрольных работ

Тема 1. Трудовые ресурсы общества и их характеристика

1. Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал».
2. Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность, структура по полу, возрасту, сферам деятельности, образованию и проф. подготовка).
3. Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.

Тема 2. Занятость и особенности в рыночной экономике

1. Занятость, как экономическая категория.
2. Отличительные особенности занятости в современных условиях.
3. Трактовка полной и эффективной занятости.

Тема 3. Занятость женщин и проблемы ее формирования

1. Женская занятость и ее своеобразие.
2. Характеристика существовавшей занятости и женщин в н/х.
3. Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.

Тема 4. Проблемы занятости молодежи

1. Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.
2. Меры по защите молодежи на рынке труда.
3. Практика содействия занятости молодежи за рубежом.

Тема 5. Факторы и резервы роста производительности труда

1. Сущность производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
2. Факторы роста ПТ, понятие и классификация.
3. Резервы роста ПТ. Их понятие, взаимосвязь с факторами, классификация.
4. Программы повышения ПТ. Стимулирование трудовых коллективов к повышению ПТ.

Тема 6. Трудовая адаптация работников.

1. Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
2. Этапы и показатели адаптации.
3. Факторы, влияющие на адаптацию работников.

Тема 7. Трудовой коллектив

1. Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе.
2. Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели.
3. Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения.

Тема 8. Мотивация трудовой деятельности

1. Сущность процесса мотивации.

2. Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации.

3. Структура мотивов трудового поведения.

Тема 9. Стимулирование труда

1. Сущность процесса стимулирования трудовой деятельности.

2. Виды стимулов и их характеристика.

3. Изменение структуры стимулов при переходе к рыночной экономике в России.

Тема 10. Организация заработной платы на предприятии

1. Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции.

2. Системы и формы оплаты труда.

3. Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Кейс «Стимулирование»

Корпорация «Стеллинг» представляет собой крупное предприятие по производству бытовой электротехники, работающее по системе Франчайзинг и использующее торговую марку «Витязь» и «Сокол». В составе предприятия имеются производственные, вспомогательные цеха, транспортное, энергетические и ремонтное хозяйство, а также административный комплекс отделов. Предприятие функционировало с 1999 года, сумело адаптироваться к современной ситуации и выпускало продукции в соответствии с требованиями рынка.

В распоряжении предприятия находится база отдыха в санаторно-курортной зоне области на озере «Ласковое». При стаже в один год квалифицированному персоналу предоставлялась одна неделя отдыха по графику. При стаже в 2 года - две недели. При стаже 3 года - возможность отдых вместе с семьей.

Предприятие арендует зал в спортивно-оздоровительном комплексе «Богатырь».

При стаже в 5 лет предприятие предоставляет жилье в многоквартирном доме - собственности предприятия.

В маркетинговый отдел был принят новый работник Александр - молодой, перспективный и коммуникабельный выпускник университета. Сумма первоначального вознаграждения составляла - 25 тысяч рублей (средняя заработная плата для специалиста такого уровня на данном предприятии). Александр считал, что ему повезло, и он получил стабильную работу с хорошей оплатой.

При общении со «старожилами» Александр получил информацию, что система стимулирования здесь не идеальная, поскольку дифференциация заработка не велика.

Особенно недоволен своим положением был Иван. Он поступил на работу в отдел 2 года назад. За это время его заработная плата не выросла и составляла 42 тысячу рублей.

Противоположное мнение высказывал Олег. Он отработал на предприятии 7 лет и был в достаточной степени удовлетворен ситуации, хотя его заработная плата исчислялась в 32 тысяч. рублей

Задание:

1. Определите какие виды стимулов по классификации были использованы на предприятии?

2. Почему данная система стимулирования не произвела на Ивана никакого воздействия?

3. Почему Олег был доволен своей работой в отличие от Ивана?

4. Какие рекомендации по совершенствованию системы стимулирования Вы могли бы предложить (рекомендации не должны привести к увеличению общего фонда расходов на стимулирование персонала).

Кейс: Сплоченность

Корпорация «Клиринг» существует с 2001 года и специализируется на оказании юридических и финансово-диагностических услуг. В ее составе несколько отделов по профилю оказываемых услуг и административно-хозяйственный блок. Каждый отдел возглавляется управленцем с широкими полномочиями, включая право увольнения и утверждения кандидатуры на вакантное место. Профессиональный отбор проводится службой по управлению персоналом и линейным управленцем с привлечением профессиональных психологов. Испытательный срок составляет 2 месяца.

Система оплаты труда специалистов по оказанию консалтинговых услуг построена на окладной системе с использованием премиальных выплат, зависящих от срока выполнения работы. Заказом занимается весь отдел (пока не будет выполнен один заказ - по другому работа не начинается, но его ставят в очередь), если возникает экстренная ситуация по выполнению особо срочного заказа - то выделяется проектная группа.

Отдел по выполнению специализированных проверок финансовой отчетности заказчика состоит из 5 человек и возглавляет отдел - Петр Иванович - профессионал по финансовой аналитике высокого уровня. Работает в компании со дня основания фирмы. В последнее время услуги данного плана пользуются особой популярностью и возникла необходимость расширения и руководством было принято решение о приеме на работу двух работников. Собеседование прошли четверо. Все поступили на испытательный срок с последующим отсеиванием либо двух либо всех неподходящих кандидатов.

Новые сотрудники приступили к работе в качестве финансовых аналитиков - и теперь параллельно функционировали две группы «Доллар» и «Евро». В составе каждой - трое стареньких и двое новеньких, у каждой группы - свое помещение: По прошествии месяца Петр Иванович стал свидетелем ситуации при которой группа «Евро» отказалась справлять его день рождения совместно с группой «Доллар», хотя объективных причин для отказа не было. Отношения между группами были нейтральные, хотя и не враждебные. С клиентами не возникало никаких сложностей - обе группы справлялись со своими обязанностями точно в срок и качественно выполняя диагностику. К новым работникам в каждой группе претензий не было и отмечалось их профессиональное соответствие.

Иван Петрович принял решение - отставить все как есть. То есть принять на работу всех четырех работников и оставить две постоянно- действующие группы.

Задание

1. Согласны ли Вы с Петром Ивановичем?
2. Существует ли конфликт в организации и каков его тип по классификации?
3. Каковы могут быть причины отказа от совместного празднования дня рождения?
4. Каков стиль поведения Ивана Петровича в конфликте?
5. Каково Ваше решение и Ваши действия в данной ситуации?

Кейс: трудовые перемещения

В фирму «Восход» был принят новый сотрудник - Олег. Его личностные характеристики соответствовали модели рабочего места полностью - 28 лет; холост; родился и вырос в данном городе, где и проживает в настоящее время; высшее образование по специальности эколог. До этого рабочего места Олег выполнял обязанности начальника отдела по охране окружающей среды на предприятии «Электрофотохрон» в течение 7 лет, и с прежнего места работы его не хотели отпускать и даже предлагали прибавку к заработной плате. Но Олега не устраивал маленький масштаб функционирования.

Отдел, куда был принят Олег, славился своим положительным психологическим климатом и сплоченным трудовым коллективом, существовали традиции по совместному празднованию знаменательных событий, коллеги делились личными переживаниями, рассказами о личной жизни, активно переживали за своих коллег и их личной жизни из других отделов.

При начале работы Олегу назначили наставника - Марфу Федоровну, которая на первых этапах информировала его о тех или иных тонкостях корпоративных отношений. Через месяц коллектив посчитал, что Олег адаптировался полностью к их среде, и в наставнике нет более необходимости. Теперь Олег может функционировать самостоятельно. Действительно активность Олега после начала самостоятельного функционирования даже увеличилась, но со временем стали проявляться незначительные недостатки в выполнении его обязанностей и мелкие конфликты с сослуживцами. Сослуживцы указывали на то, что Олегу требовалось больше времени на выполнении возлагаемых на него обязанностей и поиск необходимой информации.

Через 6 месяцев работы Олег серьезно подумывал о возврате на прежнее место работы, хотя выполняемые здесь обязанности его полностью устраивали. Руководство, не желая отпускать ценного перспективного специалиста, искало возможные выходы из ситуации.

Задания к кейсу.

1. Идентифицируйте причины решения Олега об увольнении - это простой конфликт?
2. Ваши действия на месте управленцев - как можно разрешить данную ситуацию?
3. Каковы недостатки системы адаптации в данной организации и как их можно откорректировать.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература

- Рофе А. И. Экономика труда. - М. : КноРус , 2011
Рофе А. И. Экономика труда. - М. : КноРус , 2011
Алексина Т. А. Деловая этика. - М. : Юрайт, 2014.
Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: НОРМА, 2001
Багдасарьян Н.Г. Социология. - М. : Юрайт, 2010
Багдасарьян Н.Г. Социология. - М. : Юрайт, 2010
Зарецкая Е.Н. Деловое общение: в 2 т. - М. : Дело, 2004
Лагунов В.Н. Игры преследования и введение в теорию игр. - Тверь, 1993
Педагогика и психология высшей школы. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2002
Кравченко С. А. Социология . - М. : Юрайт, 2014
Мальханова И.А. Деловое общение . - М. : Академ. Проект, 2008
Педагогика / под ред. Л. П. Крившенко. - М. : Проспект, 2013
Подласый И. П. Педагогика. Новый курс . - М. : Владос, 2004
Петросян Л. А. Теория игр. - М. : Высшая школа : Университет, 1998
Социология : / О. Г. Бердюгина , А. В. Грибакин и др. - М. : Юрайт, 2014
Социология / под ред. В. К. Батурина. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014
Титова Л. Г. Деловое общение . - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
Хачатрян С. Р. Методы и модели решения экономических задач. - М. : Экзамен, 2005

Дополнительная литература

- Внутризаводское движение и текучесть кадров / Под ред. Антосенкова Е.Г., Куриянова З.В. - Новосибирск: Наука, 2009
- Ворст Й., Равентлоу П. Экономика фирмы. - М.: Высшая школа, 2005
- Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по введению. - М.: Центр "Юстиц-информ", 2008
- Генкин Б.Н. Оплата труда в условиях перехода к рыночной экономике. - М.: Центр "Юстиц-информ", 2006
- Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Учебное пособие. - М.: Высшая школа, 2007
- Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы и перспективы / Под ред. А.К. Зайцева и др. - М.: Политиздат, 2009
- Экономика труда / Под ред. Л.И. Жукова, Погосьяна Г.Р. - Ереван: Ереванский университет, 2004.
- Социология : / О. Г. Бердюгина, А. В. Грибакин и др. - М. : Юрайт, 2014
- Социология : общий курс. - М. : Инфра-М, 2008
- Социология / под ред. В. Н. Лавриненко. - М. : ЮНИТИ, 2009
- Самыгин С.И. Деловое общение. - М. : КноРус, 2012. -
- Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования : от деятельности к личности. - М. : Академия, 2007
- Сластенин В. А. Педагогика. - М. : Академия, 2007

Интернет-ресурс

Электронный каталог библиотеки УлГУ.

Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов). – [Б.и., 199 -].

ConsultantPlus: справочно - поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (733 861 документов) – [Б.и., 199 -].

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- Аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий оснащенные проектором, ноутбуком, аудиооборудованием для просмотра видео (актовый зал, 703, 709 и др. аудитории).
- Аудитории, оборудованные интерактивными досками (603, 611)
- Аудитории для проведения тестирования и самостоятельной работы студентов с выходом в интернет, комп.класс №806 (корпус по ул. Пушкинская, 4а), 1 сервер и 16 рабочих мест (MS Office).
- Читальный зал (803 аудитория) с компьютеризированными рабочими местами для работы с электронными библиотечными системами, каталогом и т.д.

**Приложение к рабочей программе дисциплины
«Кадровая безопасность компании»
Направление магистратуры 38.04.01 «Экономика»
Программа «Экономическая безопасность организации»
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Профессиональные компетенции, сформированные в рамках дисциплины: расчетно-экономическая деятельность, студент должен быть способен собрать и готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

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

ПК-7 способность разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках

ПК-11 – способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.

Шкала оценивания – выделено 4 уровня оценивания компетенций:

высокий – 100% правильно решенных задач;

достаточный – не менее 60% правильно решенных задач;

пороговый – не менее 30% правильно решенных задач;

критический – менее 30% правильно решенных задач.

Вопросы к зачету

- 1.Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями “ рабочая сила ”, “трудовой потенциал ”.
2. Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе.
3. Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.
4. Трудовая карьера, факторы воздействия на нее.
5. Современное движение кадров в России.
6. Управление конфликтом, стили решения проблемных ситуаций.
7. Урегулирование конфликта 3-им лицом Судебное решение. Арбитраж. Примирение и посредничество.
8. Возможности нематериального стимулирования.
9. Тарифная система и ее недостатки.
- 10.Бестарифная система, пр - ры разработок. Недостатки.
11. Регулирование зар. платы государством.
12. Взаимосвязь оплаты труда с рынком труда.
13. Занятость, как экономическая категория.
14. Отличительные особенности занятости в современных условиях.
15. Регулирование рынка труда государством.
16. Государственное регулирование занятости.
17. Трактовка полной и эффективной занятости.

18. Женская занятость и ее своеобразие. Характеристика существовавшей занятости женщин в н/х.

19. Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.

22. Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.

21. Меры по защите молодежи на рынке труда. Регулирование занятости молодежи за рубежом.

Вариант 1.

Задание 1. Раскройте организационную сущность трудового перемещения с учетом видов данного явления

Задание 2. Сформируйте наиболее сложные к управлению периоды адаптации

Задание 3. Раскройте значение модели рабочего места.

Задание 4. Начислите заработную плату: Тарифная ставка 5-го разряда 20 р/час

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1,01	1,025	1,05	1,075	1,1	1,15	1,2	1,25	1,3	1,35	1,4	1,45	1,5	1,55

Рабочий - сдельщик 16 разряда отработал за месяц 20 дней по 8 часов, при этом произвел 2000 деталей 14 разряда (Норма времени – ½ часа на изделие).

Рабочий повременщик 10 разряда отработал 21 рабочий день по 8 часов

Задание 5. Сформируйте блок-схему управления трудовой карьерой

Вариант 2.

Задание 1. Сформулируйте ограничения использования японской модели управления трудовыми перемещениями

Задание 2. Раскройте назначение информационной системы с учетом каждого ее элемента

Задание 3. Докажите необходимость применения модели рабочего места

Задание 4. Начислите заработную плату: Тарифная ставка 6-го разряда 22 р/час

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1,025	1,05	1,075	1,1	1,15	1,2	1,4	1,41	1,42	1,45	1,5	1,6	1,65

Рабочий - сдельщик 18 разряда отработал за месяц 21 день по 8 часов, при этом произвел 183 деталей 13 разряда (Норма времени – 3 часа на изделие).

Рабочий повременщик 12 разряда отработал 20 рабочих дней по 8 часов.

Задание 5. Сформируйте блок-схему процесса управления трудовой адаптацией

Вариант 3..

Задание 1. Сформулируйте ограничения использования американской модели управления трудовыми перемещениями

Задание 2. Раскройте сущность явления – закрытые группы.

Задание 3. Обоснуйте значение профессиональной адаптации подчиненного

Задание 4. Начислите заработную плату: Тарифная ставка 7-го разряда 21 р/час

7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1,05	1,075	1,1	1,15	1,2	1,4	1,41	1,42	1,45	1,5	1,6	1,65

Рабочий - сдельщик 19 разряда отработал за месяц 23 дня по 8 часов, при этом произвел 215 деталей 14 разряда (Норма времени – 2,5 часа на изделие).

Рабочий повременщик 15 разряда отработал 19 рабочих дней по 8 часов.

Задание 5. Сформируйте блок-схему процесса управления трудовыми перемещениями