

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина:	«Экономические аспекты кадровой безопасности»
Наименование Кафедры:	Экономика и организация производства

Специальность 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

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 «Экономические аспекты кадровой безопасности» предназначена для реализации государственных требований к содержанию и уровню подготовки выпускников по специальности высшего профессионального образования «Экономические аспекты кадровой безопасности» 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 Специалитета ФГОС ВО по специальности «Экономическая безопасность» (квалификация – «специалист»).

Студент должен до начала ее изучения должен владеть теоретическими аспектами и содержанием учебных дисциплин: Экономика организации, Экономическая безопасность 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 «Экономические аспекты кадровой безопасности» является предшествующей дисциплинам: «Стратегическое планирование бизнеса», «Управление про-

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:

способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-45);

способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46);

способностью исследовать условия функционирования экономических систем и объектов, формулировать проблемы, обосновывать актуальность и практическую значимость разрабатываемых мероприятий по обеспечению экономической безопасности, методов и средств анализа экономической безопасности организаций, оценивать их эффективность (ПК-50);

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
		6
Аудиторные занятия: Всего/инетрактивных:	72/30	72/30
Лекции	36/10	36/10
практические и семинарские занятия	36/20	36/20
Самостоятельная работа	144	144
Всего часов по дисциплине	216	216
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 теоретиче-	

	ского 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	
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 интерактивных	Виды учебных занятий		
		Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		лекции	практические занятия, семинары	
1	2	3	4	5
Тема 1. Обеспечение кадровой безопасности при организации работы коллектива проекта.	16/3	4/2	4/1	28
Тема 2. Формирование системы стимулирования при обеспечении кадровой безопасности	16/3	4/2	4/1	28
Тема 3. Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала	12/3	2/2	2/1	28
Тема 4 Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами.	12/3	2/2	2/1	28
Тема 5. Обеспечение кадровой безопасности при организации трудовых перемещений	16/2	4	4/2	28
Итого:	72/30	36/10	36/20	144

5. Содержание курса

Тема 1. Всего 8 часов, из них в интерактивной форме – 3.

Обеспечение кадровой безопасности при организация работы коллектива проекта. Мотивация участников проекта. Применение различных теории мотивации при

обеспечении кадровой безопасности. Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, кото-рым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы. Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы обще-ства, их влияние на формирование индивидуальных ценностей

Тема 2. Всего 8 часов, из них в интерактивной форме – 3.

Формирование системы стимулирования при обеспечении кадровой безопасности.

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. 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.

Тема 3. Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала Всего 6 часов, из них в интерактивной форме – 3.

Управление сплоченностью с учетом специфики коммуникации при обеспечении кадровой безопасности.

Способность находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность; готов к ответственному и целеустремленному решению поставленных профессиональных задач во взаимодействии с обществом, коллективом, партнерами

Тема 4 Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Всего 6 часов, из них в интерактивной форме – 3.

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. 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. Обеспечение кадровой безопасности при организации трудовых перемещений

Всего 6 часов, из них в интерактивной форме – 3.

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.

6.Тема практических и семинарских занятий

Комплекс ситуационных кейсов

Занятие 1-4.

Трудоемкость – 8 часов, в том числе в интерактивной форме – 2 часа

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-го премирования через систему участия в прибылях.

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

Требования к организации стимулирования труда. Решение задач.

2. Занятие 5-8.

Трудоемкость – 2 часа, в том числе в интерактивной форме – 1 час

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. Разбор кейса.

Занятие 9-12.

Трудоемкость – 2 часов, в том числе в интерактивной форме – 1 час

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. Разбор кейса.

Занятие 13-17

Трудоемкость – 2 часа, в том числе в интерактивной форме – 1 час.

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. Разбор кейса по трудовым перемещениям.

Занятие 17-18.

Трудоемкость – 2 часа, в том числе в интерактивной форме – 1 час

Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы. Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптивности 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. Разбор кейса по трудовой адаптации.

7. Лабораторные работы

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

Самостоятельная работа студента предполагает исследование существующей практики обеспечения кадровой безопасности на всех уровнях управления экономической безопасностью. Результатом данного исследования должно стать три эссе на любые три выбранные темы:

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.

Требования к написанию ЭССЭ.

1. Работа состоит из Введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.
2. Минимальное количество источников в работе – 15.
3. Во введении (1-2 листа) должны быть отражены: актуальность темы исследования, цель исследования, обоснование структуры работы и обоснование выбора предприятия – объекта исследования. Введение не нумеруется
4. Первая глава носит теоретический (методологический) аспект и содержит сопоставительную характеристику основных положений, определений, классификаций, имеющих в экономической литературе по предмету исследования.

Вторая глава – методическая и предполагает методику проведения экспертизы или диагностики предполагаемого предмета исследования. Здесь только порядок проведения вычислений (формулы).

Третья глава – практическая - содержит примеры (в конкретных цифрах) по проведению вычислений и диагностики, описанной во второй главе. Просто вычислений не достаточно – они должны быть прокомментированы с точки зрения экономического смысла и на их основе должны быть разработаны рекомендации по совершенствованию ситуации. В случае, если студент не имеет доступа к реальной информации, существующего предприятия или фирмы – **цифры могут быть смоделированы.**

ны.

5. Заключение (1-2 листа) содержит основные выводы работы. Заключение не нумеруется
6. Объем работы – 40 листов.
7. Обязательна корректная работа со сносками. Первая глава – 2,3 сноски на лист. Вторая глава – 1,2 на 2-3 листа. Сноски допускаются, как абзацевые (№ источника по библиографическому списку; номер страницы) – (5; стр. 18), так и сноски на название источника в конце листа.
8. Работа должна содержать графический и табличный материал.

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. : Экза-мен, 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 "Юс-тиц-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, Погосяна 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 ре-

сурс]. – Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов). – [Б.и., 199 -].

ConsultantPlus: справочно - поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр.

дан. (733 861 документов) – [Б.и., 199 -].

в) программное обеспечение

- Программный продукт "Альт-Инвест" разработан **Исследовательско-консультационной фирмой "АЛЪТ"** Санкт-Петербург

- Программный продукт "Project Expert" разработан **Консультационной фирмой**

"PRO-INVEST CONSULTING". Москва

- Программный продукт "ТЭО-ИНВЕСТ" разработан **Институтом проблем управления РАН**.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы 1.Электронный каталог библиотеки УлГУ.

2. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс].

– Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов). – [Б.и., 199 -].

3. 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 про-ектором, 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 ра-бочих 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 Направление «Экономика» ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Профессиональные компетенции, сформированные в рамках дисциплины: способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-45);

способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев со-циально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имею-щихся ресурсов (ПК-46);

способностью исследовать условия функционирования экономических систем и обьек-тов, формулировать проблемы, обосновывать актуальность и практическую значимость

разрабатываемых мероприятий по обеспечению экономической безопасности, методов и средств анализа экономической безопасности организаций, оценивать их эффективность (ПК-50);

2. показатели и критерии оценивания, шкалы оценки:

- критерии оценивания – правильные ответы на поставленные вопросы;
- показатель оценивания – процент верных ответов на вопросы;
- шкала оценивания(оценка) – выделено 4 уровня оценивания компетенций: **высокий (отлично)** - более 80% правильных ответов;
достаточный(хорошо) – от 60 до 80 % правильных ответов;
пороговый(удовлетворительно) – от 50 до 60% правильных ответов; **критический(неудовлетворительно)** – менее 50% правильных ответов.

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.

Задание1. Сформулируйте ограничения использования японской модели управления тру-

довыми 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..

Задание1. 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