

Министерство науки и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»
Институт экономики и бизнеса

Лапочкина С.В.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ И
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ**

по дисциплине

Кадровое обеспечение предприятия

по направлению подготовки
38.04.01 «Экономика» (степень – магистр)
профиль «Экономическая безопасность организации»

Ульяновск, 2019

Методические рекомендации по изучению дисциплины и самостоятельной работе студентов по дисциплине «Кадровое обеспечение предприятия» / Составитель Лапочкина С.В.: УлГУ. Институт Экономики и Бизнеса. – Ульяновск, 2019. – 10 с.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономики и предпринимательства
Лапочкина С.В.

Рекомендованы к изданию ученым советом
Института экономики и бизнеса УлГУ
Протокол № 223/09 от «27» июня 2019 г.

Цели и задачи изучения дисциплины

Цель освоения дисциплины – подготовка кадров к профессиональному процессу обеспечению трудовым ресурсом, расчет показателей оценки эффективности труда сотрудника, оптимизации численности персонала, формирование кадровой политики при обеспечении экономической безопасности.

Задачи освоения дисциплины:

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

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Кадровое обеспечение предприятия относится к профессиональному циклу (дисциплинам по выбору) структуры ООП Магистратуры ФГОС ВПО по направлению Экономика (степень – «магистр»). Студент должен до начала ее изучения освоить содержание учебных дисциплин: «Технология самоорганизации личности», «Национальная и региональная 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 «Кадровая безопасность предприятия» является предшествующей дисциплине «Правовые основы обеспечения экономической безопасности», «Преддипломной практике» и ГИА

Требования к уровню освоения дисциплины:

Код и наименование реализуемой компетенции		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия собственности, в органах государственной и муниципальной власти	Знать: кадры, как объект и субъект предпринимательской деятельности; внешнюю и внутреннюю среду функционирования; основные понятия, используемые в экономической науке Уметь: применять методы и закономерности методы экономической науки при решении профессиональных задач Владеть: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм	Знать: специфику управления персоналом в медицинской организации, как объект и субъект предпринимательской деятельности; внешнюю и внутреннюю среду функционирования; основные понятия, используемые в экономической науке Уметь: применять методы и закономерности методы

		<p>экономической науки при решении профессиональных задач в соответствии со спецификой медицинской организации</p> <p>Владеть: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.</p>
--	--	---

Рекомендации по изучению курса

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции с использованием презентаций, видеозаписи; практические и семинарские занятия, в том числе с использованием интерактивных форм (деловых игр и дискуссий).

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 Мотивация 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. Мотивы смены работы.

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 / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (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 идеалах влияние на мотивацию работника?
5. Определите собственные потребности и ценности.
6. Что такое шкала мотивации и от чего зависит ее структура ?

Тема 2. Стимулирование 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:

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. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). Глава 2.

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. Внутрифирменная сплоченность

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.

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:

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. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (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 внутриколлективного 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 навязать конфликтом ?
12. Какова роль внутрифирменных конфликтов в процессе труда.
13. Какие способы регулирования конфликтов вы знаете ?
14. Существует ли специфика урегулирования трудовых конфликтов?
- 15.

Тема 4. Трудовые перемещения

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.

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. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). Глава 3.

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?
В чем сущность трудовых перемещений?
8. Имеют ли трудовые перемещения отрицательные последствия?
9. Раскройте функции трудовых перемещений.
10. Приведите классификацию трудовых перемещений.
11. В чем состоят особенности и отличия организованных и неорганизованных трудовых перемещений ?
12. Что такое трудовая карьера ?
13. Возможно ли функционирование предприятия и экономики в целом без трудовых перемещений?

Тема 5. Трудовая адаптация 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 трудовой 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. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). Глава 3.

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?

ТЕМЫ для самостоятельного решения

Название разделов и тем	Вопросы по темам
1	2
Тема 1. Мотивация труда, как база формирования стратегии управления человеческими ресурсами	Методика выявления угроз
Тема 2. Стимулирование труда, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	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. 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.
Тема 3. Внутрифирменная сплоченность, как элемент 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. Мотивы смены работы. Специфика стимулирования труда при соблюдении условия экономической безопасности. 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.
Тема 4. Управление трудовыми перемещениями, как	Сущность конфликта Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта. Возможность

Название разделов и тем	Вопросы по темам
1	2
элемент стратегии управления человеческими ресурсами	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.
Тема 5. Управление трудовой адаптацией, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Сравнительная характеристика процессов принятия управленческих решений в инвестиционной сфере.
Итого:	12

ТЕМАТИКА рефератов

1. Работа состоит из Введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.
2. Минимальное количество источников в работе – 10
3. Во введении (1 лист) должны быть отражены:
 - актуальность темы исследования,
 - гипотеза, которую стремится доказать автор – то есть цель исследования,
 - обоснование структуры работы

Содержание работы: это исследование сущности экономической категории, процесса или механизма. В работе должны сравниваться несколько точек зрения, несколько гипотез, несколько теорий. Автор исследования сравнивает их, обобщает, находит различия и схожие параметры. На этой основе он делает обобщение.
4. Заключение (1 лист) содержит основные выводы работы. Заключение не нумеруется
5. Объем работы – 3 листа.
6. Обязательна корректная работа со сносками. Первая глава – 2,3 сноски на лист. Сноски допускаются, как абзацевые (№ источника по библиографическому списку; номер страницы) – (5; стр. 18)

Индекс компетенции	Формулировка вопроса
ОПК-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и задачи, субъекты и объекты экономических отношений. 2. Факторы и резервы роста производительности труда. 3. Источники исходной информации для организации найма сотрудника в организацию. 4. Разработки профиля рабочего места 5. Явление «Профессиональное выгорание» и методы его предотвращения 6. Расчет оптимальной численности персонала 7. Расчет оптимальной профессиональной нагрузки сотрудника при исполнении нормы времени.

ПК-11	8. Хронометраж, как инструмент расчет оптимальной численности 9. Фотография рабочего дня, как инструмент обеспечения эффективности экономических процессов в сфере труда. 10. Система показателей оценки эффективности труда сотрудника организации. 11. Факторы снижения численности персонала. 12. Управление профессиональной ротацией. 13. Модели трудового перемещения с внутренним источником замещения 14. Модели трудового перемещения с внешним источником замещения. 15. Организация процесса профессиональной адаптации. 16. Организация стимулирования сотрудника организации. 17. Управление конфликтом в организации. 18. Сущность ценностных ориентаций на современном этапе развития российского общества. 19. Сущность и значение менталитета. 20. Сущность экономической категории «сплоченность» 21. Методика оценки уровня лояльности сотрудника к организации. 22. Методика нейролингвистического программирования 23. Значение параметра «уровень притязаний»
-------	--

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 / Гриф УМО ВО . База ЭБС Юрайт

б) дополнительная литература

2. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. ПРАКТИКУМ. Учебное пособие для академического бакалавриата Под общ. ред. Осиповой О.С. Научная школа: Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва). Год: 2019 / Гриф УМО ВО база ЭБС Юрайт

в) учебно –методическая

3. Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00.

в) программное обеспечение дисциплины –
Компьютерные классы в учебных корпусах.

г) профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые си-

стемы:

- 1.Электронный каталог научной библиотеки УлГУ
- 2.Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник {Электронный ресурс}. -Электр.дан.(7162 Мб:473378 документов).- {Б.И.,199- }
- 3.ConsultantPlus: справочно-поисковая система {Электронный ресурс}. - Электр.дан.(733861 документов).- {Б.И.,199- }

Согласовано:

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для выполнения лабораторных работ и практикумов, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе. Перечень оборудования, используемого в учебном процессе, указывается в соответствии со сведениями о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса, размещенными на официальном сайте УлГУ в разделе «Сведения об образовательной организации».

СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.