

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Исаев Игорь Магомедович

Должность: Проректор по безопасности и общим вопросам

Дата подписания: 30.01.2023 16:41:18

Уникальный программный ключ:

d7a26b9e8ca85e98ac3de2ab454b4659d961f749

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»

Рабочая программа дисциплины (модуля) Управление человеческим капиталом и стратегическое лидерство

Закреплена за подразделением

Кафедра индустриальной стратегии

Направление подготовки

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль

Технологическое лидерство и системный инжиниринг

Квалификация

Магистр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Часов по учебному плану

108

Формы контроля в семестрах:

в том числе:

зачет 2

аудиторные занятия

34

самостоятельная работа

74

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>) | 2 (1.2) | | Итого | |
|---|---------|-----|-------|-----|
| | УП | РП | УП | РП |
| Неделя | 18 | | | |
| Вид занятий | УП | РП | УП | РП |
| Лекции | 17 | 17 | 17 | 17 |
| Практические | 17 | 17 | 17 | 17 |
| Итого ауд. | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Контактная работа | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Сам. работа | 74 | 74 | 74 | 74 |
| Итого | 108 | 108 | 108 | 108 |

Программу составил(и):

Рабочая программа

Управление человеческим капиталом и стратегическое лидерство

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - магистратура Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» по направлению подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ (приказ от 02.04.2021 г. № 119 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ
, 38.04.02-ММН-22-3.plx Технологическое лидерство и системный инжиниринг, утвержденного Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" в составе соответствующей ОПОП ВО 22.09.2022, протокол № 8-22

Утверждена в составе ОПОП ВО:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ
, Технологическое лидерство и системный инжиниринг, утвержденной Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" 22.09.2022, протокол № 8-22

Рабочая программа одобрена на заседании

Кафедра индустриальной стратегии

Протокол от 23.06.2020 г., №17

Руководитель подразделения Костюхин Ю.Ю.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ

| | |
|-----|--|
| 1.1 | Целью дисциплины «Управление человеческим капиталом» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом организации, умение применять методы современного менеджмента персонала, владения методами анализа социально-экономических и управленческих процессов в современных организациях. |
| 1.2 | Задачи освоения дисциплины состоят в следующем: |
| 1.3 | * дать студентам понятие о закономерностях развития персонала современной организации в долгосрочном периоде, о структурах управления персоналом, о стратегиях управления персоналом; |
| 1.4 | * научить студентов распознавать, анализировать, различать и оценивать управленческие решения, направленные на повышение эффективности функционирования персонала в организации; |
| 1.5 | * обучить студентов основным методами анализа ситуации с персоналом организаций и способам оценки результатов этого анализа с позиций современного стратегического менеджмента; |
| 1.6 | * дать студентам основные технологии стратегического управления персоналом организации, например, технологии разработки кадровой стратегии, внедрения стратегической модели; |
| 1.7 | * научить студентов применять основные технологии стратегического управления персоналом при проектировании организационных действий и реализации долгосрочных управленческих решений. |

2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| Блок ОП: | | Б1.В |
|------------|---|------|
| 2.1 | Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| 2.1.1 | Бизнес-инжиниринговое стратегирование организационного дизайна | |
| 2.1.2 | Кластерная политика в инновационном развитии России и зарубежных стран | |
| 2.1.3 | Стратегии технологического развития предприятий | |
| 2.1.4 | Управление проектом | |
| 2.2 | Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: | |
| 2.2.1 | Анализ мирового рынка высоких технологий | |
| 2.2.2 | Бизнес-планирование | |
| 2.2.3 | Планирование предпринимательской деятельности | |
| 2.2.4 | Система управления комплексной безопасностью предприятий | |
| 2.2.5 | Стратегирование инновационной деятельностью наукоемких предприятий | |
| 2.2.6 | Управление трансфером технологий | |
| 2.2.7 | Формирование промышленной политики повышения ресурсной эффективности | |
| 2.2.8 | Экосистемный подход трансфера технологий | |
| 2.2.9 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | |
| 2.2.10 | Преддипломная практика | |

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

| |
|---|
| ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление процессами планирования, организации и технологической модернизации бизнеса |
| Знать: |
| ПК-2-31 Стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами |
| ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, проектировать и разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций |
| Знать: |
| ОПК-4-31 Основные результаты новейших теоретических и прикладных исследований по проблемам управления человеческими ресурсами; |
| УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| Знать: |

| |
|---|
| УК-3-31 ключевые тенденции и практические подходы к формированию практики управления человеческими ресурсами в зарубежных и российских компаниях различных отраслей, размеров и форм организации бизнеса |
| ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление процессами планирования, организации и технологической модернизации бизнеса |
| Уметь: |
| ПК-2-У1 Разрабатывать, планировать и реализовывать проекты по привлечению и удержанию персонала, повышению результативности и эффективности труда, оценивать их эффективность |
| ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, проектировать и разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций |
| Уметь: |
| ОПК-4-У1 Разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и участвовать в разработке общих стратегических планов развития организации |
| УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| Уметь: |
| УК-3-У1 Анализировать кадровую ситуацию, оценивать риски и выявлять перспективные направления развития практики управления человеческими ресурсами |
| ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление процессами планирования, организации и технологической модернизации бизнеса |
| Владеть: |
| ПК-2-В1 Методиками диагностики системы управления персоналом |
| ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, проектировать и разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций |
| Владеть: |
| ОПК-4-В1 Стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами |
| УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| Владеть: |
| УК-3-В1 Методами оценки кадровых рисков |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Формируемые индикаторы компетенций | Литература и эл. ресурсы | Примечание | КМ | Выполняемые работы |
|-------------|---|----------------|-------|------------------------------------|--------------------------|------------|----|--------------------|
| | Раздел 1. I. Методология управления человеческими ресурсами | | | | | | | |
| 1.1 | Управление человеческими ресурсами как процесс. Понятие организации. Организация и кадровый менеджмент. Предмет, субъект и объект кадрового менеджмента. Ключевые задачи управления персоналом организации. Содержание базовых функций управления персоналом: планирование, организация, мотивация, контроль. /Лек/ | 2 | 4 | УК-3-31 ОПК-4-31 | Л1.1Л2.1 Э1 | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|----------------------|------------------------|--|--|----|
| 1.2 | Эволюция систем управления людьми в организациях. Эволюция понятий в управлении людьми. Специфика человеческих ресурсов: качественные и количественный аспекты. Уровни управления человеческими ресурсами (уровни социально-экономических систем). Факторы, влияющие на формирование и функционирование человеческих ресурсов. Проблемы в управлении человеческими ресурсами экономических систем разного уровня. Классификация элементов рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Особенности рынка труда. Сегментация рынка труда. /Пр/ | 2 | 4 | ОПК-4-У1 ОПК-4-В1 | Л1.1Л2.1 | | | Р1 |
| | Раздел 2. II. Планирование человеческих ресурсов | | | | | | | |
| 2.1 | Понятие «планирование персонала». Качественная и численная потребности в персонале. Временной диапазон планирования. Основные этапы процесса планирования персонала. Требования к должности (Job Profile). Разработка требований к должности. Понятие компетенций. Исследование рынков труда. Оценка наличных трудовых ресурсов организации. Анализ текучести персонала. Направления изучения внешнего рынка труда. Определение (расчет) потребности в персонале. Методы определения (расчета) численности персонала: традиционные (нормирование), статистические; экспертные оценки; микроэлементное нормирование. Пути покрытия потребности в персонале. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности организации в персонале. /Лек/ | 2 | 4 | УК-3-31 ОПК-4-31 | Л1.1 Л1.3Л2.1 Э1 | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|----|------------------|----------|--|--|----|
| 2.2 | Численность и структура персонала организации: виды структур, показатели оценки; особенности движения персонала организации, показатели движения, особенности анализа; понятие кадровой политики; стратегии в области человеческих ресурсов; методы планирования человеческих ресурсов. /Пр/ | 2 | 4 | УК-3-У1 ОПК-4-У1 | Л1.1Л2.1 | | | Р2 |
| 2.3 | Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Особенности адаптации различных категорий персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Методы адаптации персонала. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Разработка «Книги сотрудника». Наставничество, менторинг, коучинг. «Симптомы» психологической дезадаптации работника. /Ср/ | 2 | 16 | УК-3-В1 ОПК-4-В1 | Л1.1Л2.1 | | | |
| | Раздел 3. III. Стратегии и политики управления человеческими ресурсами | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|--------------------------|------------------------|--|-----|----|
| 3.1 | <p>Понятия «стратегия управления человеческими ресурсами» и «политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика)» организации. Универсалистский и ситуационный подход к определению роли стратегии управления персоналом. Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами. Согласованность общей стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами: классификация Р. Майлса и С.Сноу. Согласованность стадии жизненного цикла и стратегии управления человеческими ресурсами: классификация Ж. Стори и К. Сиссон. /Лек/</p> | 2 | 4 | УК-3-31 ОПК-4-31 ПК-2-31 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 | | КМ1 | |
| 3.2 | <p>Методы оценки персонала, факторы и показатели оценки; методы сбора оценочной информации; методы выполнения оценочных процедур; определение величины оценки; кадровые собеседования и его функции организация кадровых собеседований; вопросы кадровых интервью; документы по персоналу: заявления, автобиографии, резюме; анкеты и их разновидности, характеристики, рекомендательные письма; методы проверки документов. /Пр/</p> | 2 | 4 | УК-3-У1 ОПК-4-У1 ПК-2-У1 | Л1.1Л2.1 | | | Р3 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|----|---------------------|----------|--|--|--|
| 3.3 | <p>Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала. Оплата труда. Структура компенсационного пакета организации. Денежное вознаграждение. Постоянная часть денежного вознаграждения работника. Должностной оклад. Основные методы оценки труда: ранжирование, грейдинг. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения (надбавки и доплаты). Переменная часть денежного вознаграждения работника (премии, бонусы, комиссионные). Виды премий. Система депремирования. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения. Социальный пакет. Социальные трансферты: гарантированные государством и предоставляемые организацией. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации. /Ср/</p> | 2 | 16 | УК-3-В1 ПК-2 -В1 | Л1.1Л2.1 | | | |
| | Раздел 4. IV. Процессы и технологии управления человеческими ресурсами | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|---|----------------------------------|------------------------|--|-----|----|
| 4.1 | <p>Понятие «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала. Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и опыта работы. Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения. Типичные ошибки при проведении собеседования. Оценка профессиональной пригодности и соответствия компании. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов. Принятие решения о приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовой договор. Испытательный срок. /Лек/</p> | 2 | 4 | УК-3-31 ОПК-4-31 ПК-2-31 | Л1.1 Л1.3Л2.1 Э1 | | КМ2 | |
| 4.2 | <p>Проектирование системы управления: понятие организационного проектирования, проектирование управленческих полномочий, проектирование подразделений, проектирование управленческих технологий и процедур, проектирование организации труда; проектирование должностей: разновидности должностей в организации, анализ выполняемых функций и должностных инструкций, регламентация должностных прав и обязанностей, рационализация должностной структуры; планирование рабочих мест: описание и анализ рабочего места, принципы проектирования рабочих помещений, аттестация рабочих мест; проектирование условий труда: виды условий труда, причины и оценка производственного травматизма. /Пр/</p> | 2 | 3 | УК-3-31 УК-3-В1 ОПК-4-В1 ПК-2-В1 | Л1.1Л2.1 | | | Р4 |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|----|----------------------|----------|--|--|--|
| 4.3 | <p>Понятие «оценка персонала». Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала. Кто проводит оценку персонала. Основные методы оценки персонала: формализованные (анкетирование, тестирование, графические шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, оценка по 360 градусов), комбинированные (Assessment center). Аттестация персонала. Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Принятие решений по результатам аттестации. Проблемы и ошибки при проведении оценки и аттестации персонала. /Ср/</p> | 2 | 16 | ОПК-4-У1 ОПК-4-В1 | Л1.1Л2.1 | | | |
| | <p>Раздел 5. V. Роли, структура и эффективность службы управления персоналом</p> | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|--------------------------|----------------|--|--|----|
| 5.1 | <p>Подходы к развитию персонала: традиционный и современный. Основные направления развития персонала организации. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала. Определение потребности в обучении. Разработка планов и программ обучения. Основные формы и методы обучения персонала. Оценка результатов обучения. Основные методы оценки эффективности программ обучения. Модель Д. Киркпатрика. Понятие «карьера». Виды карьеры. Подходы к управлению карьерой. Основные этапы процесса управления карьерой. Формирование кадрового резерва организации: понятие, основные цели. Структура кадрового резерва и его виды. Основные этапы работы с кадровым резервом. Критерии отбора в состав резерва. Особенности работы с различными группами кадрового резерва. /Лек/</p> | 2 | 1 | УК-3-31 ОПК-4-31 ПК-2-31 | Л1.1Л2.1 Э1 | | | |
| 5.2 | <p>Цели аудита персонала, объект аудита персонала, принципы аудита персонала, направления аудита персонала, содержание и параметры аудита персонала, методология мониторинга, типы аудита персонала, информация для проведения аудита персонала, представление оценочных результатов аудита персонала. /Пр/</p> | 2 | 2 | УК-3-У1 ОПК-4-У1 ПК-2-У1 | Л1.1Л2.1 | | | Р6 |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|----|--------------------------|----------|--|--|--|
| 5.3 | Управление организационной культурой: сущность и функции организационной культуры, особенности управления организационной культурой, типы организационных культур; управление поведением персонала: поведение человека в организации, понятие социальной роли; стратегия и тактика работы с подчинёнными: методы руководства подчинёнными, делегирование прав и ответственности; стили руководства; практика поощрений: мотивационный механизм и его элементы, экономические стимулы, неэкономические стимулы; управление персоналом в условиях организационных изменений: этапы стратегических преобразований, причины сопротивления организационным изменениям. /Ср/ | 2 | 26 | УК-3-В1 ОПК-4-В1 ПК-2-В1 | Л1.1Л2.1 | | | |
|-----|--|---|----|--------------------------|----------|--|--|--|

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки

| Код КМ | Контрольное мероприятие | Проверяемые индикаторы компетенций | Вопросы для подготовки |
|--------|-------------------------|------------------------------------|--|
| КМ1 | Тест 1 | ОПК-4-31;УК-3-31;ПК-2-31 | <p>Вариант 1</p> <p>1. Трудовые ресурсы делятся на</p> <p>а) экономически активное и экономически не активное население</p> <p>б) занятых и безработных</p> <p>в) экономическое и неэкономическое население</p> <p>г) свободную и занятую рабочую силу</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>2. Экономически активное население – это</p> <p>а) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы</p> <p>б) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг</p> <p>в) лица, которые занимаются поиском работы</p> <p>г) лица, которые выполняют работу, приносящую доход</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>3. Экономически не активное население – это</p> <p>а) лица, которые выполняют работу, приносящую доход</p> <p>б) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы</p> <p>в) лица, которые занимаются поиском работы</p> <p>г) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг</p> <p>д) все ответы верны</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>е) нет правильного ответа</p> <p>4. К занятым в составе экономически активного населения относятся</p> <p>а) лица, которые выполняли работу по найму, приносящую доход</p> <p>б) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни</p> <p>в) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>д) нет правильного ответа</p> <p>5. Занятыми не считаются</p> <p>а) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни</p> <p>б) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии</p> <p>в) учащиеся и студенты, работающие на сельскохозяйственных работах</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>д) нет правильного ответа</p> <p>6. Какого вида занятости не существует</p> <p>а) структурная занятость</p> <p>б) полная занятость</p> <p>в) эффективная занятость</p> <p>г) рациональная занятость</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>7. Продолжительность застойной безработицы</p> <p>а) до 4 месяцев</p> <p>б) 4 – 8 месяцев</p> <p>в) 8 – 18 месяцев</p> <p>г) более 18 месяцев</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>8. Естественный уровень безработицы равен ... величин фрикционной и структурной безработицы</p> <p>а) сумме</p> <p>б) разности</p> <p>в) произведению</p> <p>г) отношению</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>9. Рынок труда – это</p> <p>а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей-продажей</p> <p>б) экономическое пространство, то есть сфера труда, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда</p> <p>в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>д) нет правильного ответа</p> <p>10. Рынок труда может быть</p> <p>а) полным и неполным</p> <p>б) открытым и скрытым</p> <p>в) простым и сложным</p> <p>г) правовым и внеправовым</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>11. Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами – это</p> <p>а) конъюнктура рынка труда</p> <p>б) инфраструктура рынка труда</p> <p>в) сегментация рынка труда</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>д) нет правильного ответа</p> <p>12. Соотношение спроса и предложения, определяющее</p> |
|--|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения – это</p> <p>а) конъюнктура рынка труда б) инфраструктура рынка труда в) сегментация рынка труда г) все ответы верны д) нет правильного ответа</p> <p>13. Комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования – это</p> <p>а) внешний рынок труда б) дуальный рынок труда в) профессиональный рынок труда г) гибкий рынок труда д) все ответы верны е) нет правильного ответа</p> <p>14. Международная организация труда (МОТ) – это</p> <p>а) односторонняя организация, в которой представлены работники в процессе принятия решений б) двусторонняя организация, в которой представлены работники и работодатели с равными правами в процессе принятия решений в) трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели, государственные органы с равными правами в процессе принятия решений г) все ответы верны д) нет правильного ответа</p> <p>15. В профсоюзном движении России сейчас выделяются следующие организационные объединения</p> <p>а) социальные, трудовые, локальные профсоюзы б) традиционные, трудовые, альтернативные профсоюзы в) альтернативные, социальные, локальные профсоюзы г) традиционные, альтернативные, локальные профсоюзы д) все ответы верны е) нет правильного ответа</p> <p>16. Концепция управления персоналом не включает в себя</p> <p>а) формирование системы управления персоналом б) разработку методологии управления персоналом в) выявление потребности в персонале г) разработку технологии управления персоналом д) все ответы верны е) нет правильного ответа</p> <p>17. Формирование системы управления персоналом предполагает</p> <p>а) организацию найма, отбора и приема персонала б) рассмотрение сущности персонала как объекта управления в) мотивацию и организацию труда г) формирование целей, функций и организационной структуры управления персоналом д) все ответы верны е) нет правильного ответа</p> <p>18. Методология управления персоналом включает</p> <p>а) процесс формирования методов и принципов управления персоналом б) установление горизонтальных и вертикальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений в) управление стрессами и конфликтами г) мотивацию и организацию труда д) все ответы верны е) нет правильного ответа</p> <p>19. Технология управления персоналом включает:</p> <p>а) формирование целей, функций и организационной структуры управления персоналом б) организацию найма, отбора и приема персонала</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>в) процесс формирования индивидов, соответствующий целям и задачам организации</p> <p>г) процесс формирования методов и принципов управления персоналом</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>20. Управление конфликтами и стрессами входит в разработку технологии управления персоналом</p> <p>а) в разработку технологии управления персоналом</p> <p>б) в формирование системы управления персоналом</p> <p>в) в разработку методологии управления персоналом</p> <p>г) нет верного ответа</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>21. К методам управления персоналом относятся:</p> <p>а) административные, экономические, социально-психологические</p> <p>б) административные, социальные, экспертные</p> <p>в) социально-психологические, экономико-математические административные</p> <p>г) экономические, психологические, социальные</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>22. Методы, базирующиеся на власти, дисциплине и взысканиях:</p> <p>а) психологические</p> <p>б) административные</p> <p>в) экономические</p> <p>г) экспертные</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>23. Методы, базирующиеся на способах мотивации и морального воздействия:</p> <p>а) социально-психологические</p> <p>б) экономические</p> <p>в) административные</p> <p>г) экспертные</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>24. Методы, базирующиеся на использовании экономических законов:</p> <p>а) социально-экономические</p> <p>б) экономико-математические</p> <p>в) экономические</p> <p>г) «методы кнута»</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>25. Административные методы управления персоналом называются</p> <p>а) «методами кнута»</p> <p>б) «методами пряника»</p> <p>в) «методами убеждения»</p> <p>г) методами расчетов</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>26. «Методами пряника» являются</p> <p>а) административные</p> <p>б) экономические</p> <p>в) социально-психологические</p> <p>г) экспертные</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>27. Методы управления персоналом – это:</p> <p>а) способы воздействия на отдельных работников</p> <p>б) способы воздействия на руководство фирмы</p> <p>в) способы воздействия на коллективы и отдельных работников</p> <p>г) способы воздействия на коллективы работников</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>28. Одним из принципов построения системы управления персоналом является</p> <p>а) принцип обусловленности функций управления персоналом целям</p> <p>б) принцип доходности</p> <p>в) принцип структурности</p> <p>г) принцип системности</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>29. К функциональным подсистемам системы управления персоналом не относится</p> <p>а) подсистема найма и учета персонала</p> <p>б) подсистема планирования и маркетинга персонала</p> <p>в) подсистема линейного руководства</p> <p>г) подсистема условий труда</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> <p>30. Закономерность управления персоналом – это</p> <p>а) правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом организации при формировании системы управления персоналом</p> <p>б) объективно существующая необходимая связь явлений, взаимосвязь между людьми, накладывающая отпечаток на их характер, связанная с управлением персоналом</p> <p>в) система, в которой реализуются функции управления персоналом</p> <p>г) способ воздействия на коллективы и отдельных работников</p> <p>д) все ответы верны</p> <p>е) нет правильного ответа</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|-----|--------|--------------------------|---|
| КМ2 | Тест 2 | ОПК-4-31;УК-3-31;ПК-2-31 | <p>1. К экономически активному населению не относятся</p> <ul style="list-style-type: none"> o безработные в поисках работы o работающие на семейном предприятии без получения зарплаты o пенсионеры o студенты на с/х работах o все ответы верны o нет правильного ответа <p>2. К видам занятости не относится</p> <ul style="list-style-type: none"> • полная • частичная • сезонная • гибкая • все ответы верны • нет правильного ответа <p>3. Вид самой неблагоприятной безработицы</p> <ul style="list-style-type: none"> • структурная • скрытая • фрикционная • циклическая • все ответы верны • нет правильного ответа <p>4. Уровень занятости - это отношение</p> <ul style="list-style-type: none"> • числа занятых к экономически активному населению • экономически активного населения к общему числу населения • числа занятых к сумме фрикционной и структурной безработицы • все ответы верны • нет правильного ответа <p>5. Исходным показателем занятости в международной статистике является</p> <ul style="list-style-type: none"> • структура занятости • естественная безработица • пропорция распределения трудовых ресурсов по характеру их участия в общественно-полезной деятельности • уровень экономической активности населения • все ответы верны • нет правильного ответа <p>6. Период длительной безработицы составляет</p> <ul style="list-style-type: none"> • свыше 6 месяцев • от 8 до 18 месяцев • свыше 12 месяцев • свыше 18 месяцев • все ответы верны • нет правильного ответа <p>7. В соответствии с законом Оукена, увеличение объема производства сокращает уровень безработицы на</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1% • 2% • 3% • 4% • все ответы верны • нет правильного ответа <p>8. Уровень естественной безработицы составляет</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1%-2% • 2%-4% • 4%-6% • 8%-10% • все ответы верны • нет правильного ответа <p>9. Элементом рынка труда не является</p> <ul style="list-style-type: none"> • законодательство о труде • спрос на труд • инфраструктура рынка • антимонопольный комитет • все ответы верны • нет правильного ответа |
|-----|--------|--------------------------|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>10. Что не является характеристикой первичного рынка труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> • большая текучесть кадров • прогрессивные технологии • высокий уровень зарплаты • возможность профессионального продвижения • все ответы верны • нет правильного ответа <p>11. Какой рынок охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> • открытый • внутренний • внешний • гибкий • все ответы верны • нет правильного ответа <p>12. К профсоюзам демократической ориентации относят</p> <ul style="list-style-type: none"> • традиционные • альтернативные • локальные • профсоюзы негосударственного сектора • все ответы верны • нет правильного ответа <p>13. Центральным органом по обеспечению единой государственной политики в области труда является</p> <ul style="list-style-type: none"> • Министерство юстиции • Объединение профсоюзов РФ • Международная организация труда • Министерство труда и социального развития • все ответы верны • нет правильного ответа <p>14. К задачам центрального органа по обеспечению единой государственной политики в области труда не относится</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка основных направлений социальной политики Правительства • формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений • повышение квалификации кадров учреждений и организаций • выработка политики в социально-трудовой сфере • все ответы верны • нет правильного ответа <p>15. Какая проблема не входит в круг решаемых государственной системой управления трудовыми ресурсами?</p> <ul style="list-style-type: none"> • мотивация и оплата труда • регулирование пенсионных выплат • организация и нормирование труда • охрана и условия труда • все ответы верны • нет правильного ответа <p>16. Концепция управления персоналом не включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование системы управления персоналом • разработку методологии управления персоналом • выявление потребности в персонале • разработку технологии управления персоналом • все ответы верны • нет правильного ответа <p>17. Формирование системы управления персоналом предполагает</p> <ul style="list-style-type: none"> • организацию найма, отбора и приема персонала • рассмотрение сущности персонала как объекта управления • мотивацию и организацию труда • формирование целей, функций и организационной структуры управления персоналом • все ответы верны • нет правильного ответа <p>18. Методология управления персоналом включает</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • процесс формирования методов и принципов управления персоналом • установление горизонтальных и вертикальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений • управление стрессами и конфликтами • мотивацию и организацию труда • все ответы верны • нет правильного ответа <p>19. Технология управления персоналом включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование целей, функций и организационной структуры управления персоналом • организацию найма, отбора и приема персонала • процесс формирования индивидов, соответствующий целям и задачам организации • процесс формирования методов и принципов управления персоналом • все ответы верны • нет правильного ответа <p>20. Управление конфликтами и стрессами входит</p> <ul style="list-style-type: none"> • в разработку технологии управления персоналом • в формирование системы управления персоналом • в разработку методологии управления персоналом • нет верного ответа • все ответы верны <p>21. К методам управления персоналом относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • административные, экономические, социально-психологические • административные, социальные, экспертные • социально-психологические, экономико-математические административные • экономические, психологические, социальные • все ответы верны • нет правильного ответа <p>22. Методы, базирующиеся на власти, дисциплине и взысканиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • психологические • административные • экономические • экспертные • все ответы верны • нет правильного ответа <p>23. Методы, базирующиеся на способах мотивации и морального воздействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социально-психологические • экономические • административные • экспертные • все ответы верны • нет правильного ответа <p>24. Методы, базирующиеся на использовании экономических законов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социально-экономические • экономико-математические • экономические • «методы кнута» • все ответы верны • нет правильного ответа <p>25. Административные методы управления персоналом называются</p> <ul style="list-style-type: none"> • «методами кнута» • «методами пряника» • «методами убеждения» • методами расчетов • все ответы верны • нет правильного ответа <p>26. «Методами пряника» являются</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • административные • экономические • социально-психологические • экспертные • все ответы верны • нет правильного ответа <p>27. Методы управления персоналом – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способы воздействия на отдельных работников • способы воздействия на руководство фирмы • способы воздействия на коллективы и отдельных работников • способы воздействия на коллективы работников • все ответы верны • нет правильного ответа <p>28. Одним из принципов построения системы управления персоналом является</p> <ul style="list-style-type: none"> • принцип обусловленности функций управления персоналом целям • принцип доходности • принцип структурности • принцип системности • все ответы верны • нет правильного ответа <p>29. К функциональным подсистемам системы управления персоналом не относится</p> <ul style="list-style-type: none"> • подсистема найма и учета персонала • подсистема планирования и маркетинга персонала • подсистема линейного руководства • подсистема условий труда • все ответы верны • нет правильного ответа <p>30. Закономерность управления персоналом – это</p> <ul style="list-style-type: none"> • правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом организации при формировании системы управления персоналом • объективно существующая необходимая связь явлений, взаимосвязь между людьми, накладывающая отпечаток на их характер, связанная с управлением персоналом • система, в которой реализуются функции управления персоналом • способ воздействия на коллективы и отдельных работников • все ответы верны • нет правильного ответа |
|--|--|--|---|

| | | | |
|-----|--------------------|--------------------------|---|
| КМЗ | Вопросы к экзамену | ОПК-4-31;УК-3-31;ПК-2-31 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Исторические аспекты изучения рынка труда. 2. Основные понятия «рынка труда» 3. Основные компоненты рынка труда 4. Основные понятия и характеристики труда. 5. Формирование научных подходов в управлении персоналом» 6. Современные теории управления персоналом 7. Школа научной организации труда 8. Школа человеческих отношений 9. Школа поведенческих наук 10. Теория человеческого капитала 11. Теории стратегического управления человеческими ресурсами 12. Принципы управления персоналом 13. Методы управления персоналом 14. Кадры предприятия и их структура. 15. Планирование труда на предприятии. 16. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. 17. Формы и системы оплаты труда. 18. Техническое нормирование. 19. Методы изучения затрат рабочего времени. 20. Организация рабочего времени и оплата труда в непрерывном производстве. 21. Генезис современных технологий геймификация 22. Задачи которые решает геймификация 23. Группы игровых механик 24. Особенности внедрения гумификации в управлении персоналом 25. Рынок труда и занятость населения 26. Введение в планирование карьеры. Типы карьеры 27. Карьерный план 28. Этапы карьеры 29. Условия карьерного роста 30. Методы и технологии рекрутмента 31. Методы поиска работы 32. Количественная и качественная оценка потребности в персонале. 33. Прием на работу 34. Источники привлечения персонала 35. Инновационные метод поиска персонала. 36. Понятие «команда» и «группа» сходства и различия 37. Принципы командообразования 38. Формы управления командой 39. Условия формирования команды |
|-----|--------------------|--------------------------|---|

5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)

| Код работы | Название работы | Проверяемые индикаторы компетенций | Содержание работы | | | | | | | | | | | | |
|----------------|--------------------------------------|---|--|----------------|--------------|---------------|--|-------------------|--|---------|----|------------|-------------|---------|--|
| Р1 | Семинарская работа 1 "Разбор кейсов" | ОПК-4-В1;ОПК-4-У1;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-2-У1;ПК-2-В1 | <p>Новости из Усть-Лабинского ЛПУМГ</p> <p>В связи с уходом на пенсию по состоянию здоровья в 1996 г. опытного руководителя Усть-Лабинского ЛПУМГ РАО «ГАЗПРОМ» и переходом на другую работу главного инженера ЛПУМГ возникла необходимость подобрать новые кандидатуры на должности начальника и главного инженера управления. Управление стояло на пороге коренной реконструкции компрессионной станции, предстояла замена перекачивающих агрегатов и вспомогательного оборудования компрессорной станции, внедрение АСУ ПХД и телемеханизации магистральных газопроводов.</p> <p>После предварительного анализа кадровой ситуации выбор руководства остановился на следующих кандидатурах:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Характеристики</td> <td style="width: 33%;">Уколов А. П.</td> <td style="width: 33%;">Самсонов Ю.И.</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">Чередниченко С.А.</td> </tr> <tr> <td>Возраст</td> <td style="text-align: center;">45</td> <td style="text-align: center;">35 40</td> </tr> <tr> <td>Образование</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">Высшее,</td> </tr> </table> | Характеристики | Уколов А. П. | Самсонов Ю.И. | | Чередниченко С.А. | | Возраст | 45 | 35 40 | Образование | Высшее, | |
| Характеристики | Уколов А. П. | Самсонов Ю.И. | | | | | | | | | | | | | |
| | Чередниченко С.А. | | | | | | | | | | | | | | |
| Возраст | 45 | 35 40 | | | | | | | | | | | | | |
| Образование | Высшее, | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>инженер-электрик Высшее, инженер-механик Высшее, инженер АСУ</p> <p>Занимаемая должность Начальник Газлийского ЛПУМГ, 3 года Начальник ПДСП «Азиятрансгаз», 3 года Инженер ГКС Усть-Лабинского ЛПУМГ, 4 года</p> <p>Опыт работы 2 года - директор ТОО «Золотое руно» (Торговля каракулем, шерстью) 3 года - главный инженер Газлийского ЛПУМГ 7 лет - начальник КС Газлийского ЛПУМГ 5 лет - сменный инженер КС Газлийского ЛПУМГ 4 года - оператор по добыче на промысле № 3 Газлийского ЛПУМГ 1 год - главный инженер Газлийского ЛПУМГ 1 год - начальник КС Газлийского ЛПУМГ 4 года - зам. начальника КС Газлийского ЛПУМГ 2 года - диспетчер Газлийской КС 3 года - оператор по добыче газа промысла № 5 Газлийского ЛПУМГ 2 года - мастер бригады наладчиков Усть-Лабинского ЛПУМГ 3 года - начальник цеха завода «Темп» 2 года - мастер бригады наладчиков Усть-Лабинского ЛПУМГ 3 года - бригадир наладчиков Усть-Лабин- ского ЛПУМГ</p> <p>Навыки коммуникации - Отличные Хороши Прилежание - - Исключительное Авторитет в коллективе - - Хороший</p> <p>Аналитические способности Хорошие Исключительные Хорошие Настойчивость Исключительная Высокая Высокая</p> <p>Уколова А. П. рекомендовали друзья по институту и вышестоящее руководство Самсонова Ю.И. рекомендовал работник предприятия, который ранее работал под его руководством в Газлийском ЛПУМГ. Ведущим специалистам предприятия приходилось встречаться с Уколовым А. П. на совещаниях разного уровня, они высказывали критические замечания в адрес Уколова А.П., основанные только на впечатлениях от общения. При обсуждении кандидатуры на должность начальника ЛПУМГ мнения разделились. Пояснительная записка: Уколов Александр Павлович. В период перестройки, когда стали образовываться частные фирмы, товарищества с ограниченной ответственностью и т. д., Уколов Александр Павлович занялся торговлей каракулем и шерстью. Через два года его фирма распалась. Одновременно освободилось место начальника Газлийского ЛПУМГ и он был принят на работу, где проработал 3 года. В этот период нарастали межнациональные конфликты и Александр Павлович решил переехать на постоянное место жительства в Россию. Друзья, с которыми он учился в институте, порекомендовали его на должность начальника Усть-Лабинского ЛПУМГ, и вышестоящая организация настойчиво рекомендовала принять его на эту должность. Специалисты предприятия ранее встречались на различных совещаниях с Уколовым А. П. и при обсуждении кандидатур высказали ряд критических замечаний в его адрес, а именно: в общении проявляет высокомерие, в компании много пьет, выпив приличную дозу в разговоре упорно навязывает свое мнение...</p> <p>Самсонов Юрий Павлович. Самсонова Ю.И. рекомендовал работник Усть-Лабинского ЛПУМГ, который ранее работал под его руководством и знал его с хорошей стороны. Чередниченко Сергей Александрович. После окончания</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>машиностроительного техникума Сергей Александрович поступил на работу в Кушевское ЛПУМГ, где проработал 12 лет, продвижения по службе не было, так как он не имел высшего образования, и не хватало определенных знаний для выполнения высококвалифицированной работы. Проработав 5 лет, Сергей Александрович поступил в институт на заочное отделение. Завод «Темп» получил большой заказ и директор завода пригласил Сергея Александровича возглавить цех, 3 года он успешно работал в этой должности, но возникли трудности со сбытом продукции, объемы работ сокращались. Чередниченко С.А. возвратился в Усть-Лабинское ЛПУМГ на должность мастера бригады наладчиков. Проработав два года, был назначен на должность инженера ГКС Усть-Лабинского ЛПУМГ.</p> <p>Вопросы для обсуждения</p> <ol style="list-style-type: none">1. Когда руководство компании должно было начать работу по подбору необходимого кандидата?<ul style="list-style-type: none">• Проведите сравнительный анализ сильных и слабых сторон каждого из кандидатов.• Какое решение приняли бы Вы на месте генерального директора при назначении начальника и главного инженера Усть-Лабинского ЛПУМГ? Почему? |
|--|--|--|--|

| P2 | Семинарская работа 2 "Разбор кейсов" | ОПК-4-У1;ОПК-4-В1;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-2-У1;ПК-2-В1 | <p>Задача 1 По результатам фотографии рабочего времени, которые приведены в таблице 1, определить норму обслуживания и норму численности рабочих в цехе индукционных печей. Длительность смены 8 ч; коэффициент использования рабочего времени равен 0,8. В цехе имеется 9 печей.</p> <p>Таблица 1 – Продолжительность операций технологического процесса</p> <table border="1" data-bbox="719 369 1509 616"> <thead> <tr> <th>Функции обслуживания</th> <th colspan="2">Продолжительность, мин</th> </tr> <tr> <th>Повторяемость на агрегате за смену, раз</th> <th colspan="2"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Прием и сдача смены</td> <td>15</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Проверка и запись показаний приборов</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Управление технологическим процессом</td> <td>10</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Регулирование контрольно-измерительных приборов</td> <td>20</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Задача 2 Определить сменную нормативную численность звена каменщиков, если плановый объем работы 14 м³ за смену, выполнение нормы выработки 103 %. Норматив оперативного времени на 1 м³ кладки составляет 2,8 чел.-ч; норматив подготовительно-заключительного времени – 3 % оперативного времени, норматив времени на отдых и личные надобности – 20 % от оперативного времени. Длительность смены 8 ч.</p> <p>Задача 3 В цехе предусматривается снижение потерь рабочего времени с 12 до 10 %. Численность производственного персонала составляет 220 чел., доля рабочих 85 %.</p> <p>Определить уменьшение численности рабочих.</p> <p>Задача 4 Бригада рабочих из трех человек оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда с распределением заработной платы и премий по системе КТУ (таблица 5.1). Бригада изготовила за месяц (24 рабочих дня) 735 изделий при нормированном задании 570 шт. За каждый процент перевыполнения задания (плана) бригаде начисляется премия в размере 1,3 % от сдельного заработка.</p> <p>Таблица 1 – Тарифные ставки, отработанное время и КТУ</p> <table border="1" data-bbox="719 1243 1509 1422"> <thead> <tr> <th>Рабочие</th> <th>Дневная тарифная ставка, руб.</th> <th>Отработанное время, дни</th> <th>КТУ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>500</td> <td>24</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>700</td> <td>21</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>800</td> <td>12</td> <td>0,8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определить: 1) фактический тарифный заработок бригады за месяц, руб.; 2) общую сумму заработка бригады (тариф, сдельный приработок, премия); 3) общий заработок каждого рабочего в отдельности, руб.</p> <p>Задача 5 Рассчитать плановый годовой фонд заработной платы четырех сменных бригад сталеваров мартеновского цеха. В цехе имеется пять печей одинаковой емкости. Каждую печь обслуживает один сталевар и три подручных. Работа организована по типовому непрерывному графику. Тарификация и штат рабочих приведены в таблицах 5.2 и 5.3.</p> <p>Таблица 2 – Тарификация и количество рабочих в бригадах</p> <table border="1" data-bbox="719 1758 1509 1960"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Профессия</th> <th rowspan="2">Разряд</th> <th colspan="2">Тарифная ставка, руб/ч</th> </tr> <tr> <th>Штатная численность, чел.</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Сталевар</td> <td>7</td> <td>153</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>1-й подручный</td> <td>6</td> <td>134</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>2-й подручный</td> <td>5</td> <td>115</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>3-й подручный</td> <td>4</td> <td>100</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>Таблица 3 – Тарифная сетка</p> <table border="1" data-bbox="719 1982 1509 2150"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Показатель</th> <th colspan="6">Разряды</th> </tr> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th>VI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Тарифный коэффициент</td> <td>1,00</td> <td>1,09</td> <td>1,20</td> <td>1,35</td> <td>1,55</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1,81</td> <td>2,07</td> <td>2,28</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Функции обслуживания | Продолжительность, мин | | Повторяемость на агрегате за смену, раз | | | Прием и сдача смены | 15 | 2 | Проверка и запись показаний приборов | 5 | 10 | Управление технологическим процессом | 10 | 6 | Регулирование контрольно-измерительных приборов | 20 | 1 | Рабочие | Дневная тарифная ставка, руб. | Отработанное время, дни | КТУ | 1 | 500 | 24 | 1,5 | 2 | 700 | 21 | 1,0 | 3 | 800 | 12 | 0,8 | Профессия | Разряд | Тарифная ставка, руб/ч | | Штатная численность, чел. | | Сталевар | 7 | 153 | 20 | 1-й подручный | 6 | 134 | 20 | 2-й подручный | 5 | 115 | 20 | 3-й подручный | 4 | 100 | 20 | Показатель | Разряды | | | | | | I | II | III | IV | V | VI | Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,09 | 1,20 | 1,35 | 1,55 | | | 1,81 | 2,07 | 2,28 | | | |
|---|--------------------------------------|---|--|----------------------|------------------------|----|---|--|--|---------------------|----|---|--------------------------------------|---|----|--------------------------------------|----|---|---|----|---|---------|-------------------------------|-------------------------|-----|---|-----|----|-----|---|-----|----|-----|---|-----|----|-----|-----------|--------|------------------------|--|---------------------------|--|----------|---|-----|----|---------------|---|-----|----|---------------|---|-----|----|---------------|---|-----|----|------------|---------|--|--|--|--|--|---|----|-----|----|---|----|----------------------|------|------|------|------|------|--|--|------|------|------|--|--|--|
| Функции обслуживания | Продолжительность, мин | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Повторяемость на агрегате за смену, раз | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прием и сдача смены | 15 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Проверка и запись показаний приборов | 5 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Управление технологическим процессом | 10 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Регулирование контрольно-измерительных приборов | 20 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Рабочие | Дневная тарифная ставка, руб. | Отработанное время, дни | КТУ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 500 | 24 | 1,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 700 | 21 | 1,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 800 | 12 | 0,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Профессия | Разряд | Тарифная ставка, руб/ч | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Штатная численность, чел. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Сталевар | 7 | 153 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-й подручный | 6 | 134 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2-й подручный | 5 | 115 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3-й подручный | 4 | 100 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Показатель | Разряды | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | I | II | III | IV | V | VI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,09 | 1,20 | 1,35 | 1,55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1,81 | 2,07 | 2,28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------|--|--------------------------|----------------------------|-----------------------|-----|-----|-----|
| | | | <p>Тарифная ставка, руб/ч 74 81 89 100 115 134 153 169</p> <p>Общая сумма оплаты отпусков составляет 10,05 % от основного фонда заработной платы бригады. Производственное задание предполагается выполнить на 101 %. Норма выработки равна плану. Система оплаты труда сдельно-премиальная. Премия выплачивается за выполнение плана в размере 30 % сдельного заработка, а за каждый процент его перевыполнения дополнительно начисляется 2 % сдельного заработка. Нормативы индивидуальных доплат устанавливаются в % к тарифной ставке и имеют величины, которые приведены в таблице 5.4. Таблица 4 – Нормативы индивидуальных доплат, % часовой тарифной ставки</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">За работу в ночное время</td> <td style="width: 33%;">За работу в вечернее время</td> <td style="width: 33%;">За работу в праздники</td> </tr> <tr> <td>0,4</td> <td>0,2</td> <td>1,0</td> </tr> </table> <p>За переработку общих норм рабочего времени по графику непрерывного производства 0,5</p> <p>Задача 6 Работнику установлен оклад в размере 5 000 руб. Определить сумму оплаты труда работника при условии, что работник отработал месяц не полностью - он три дня болел (количество рабочих дней по графику в месяце 23).</p> <p>Задача 7 Работнику установлена часовая ставка в размере 60 руб. По условиям договора (контракта) ему ежемесячно начисляется премия в размере 30% от начисленной заработной платы. В течение месяца работник отработал – 120 часов. Определить заработок работника за месяц.</p> <p>Задача 8 Токарь изготовил 150 изделий. Расценка за единицу изделия составляет 100 руб. Определить заработок за месяц.</p> <p>Задача 9 Токарь изготовил 150 изделий. Расценка в пределах нормы (130 изделий) составляет 100 руб. за единицу; более 130 изделий – расценка выше на 20%, т.е. 100 руб. *120% = 120 руб. Определить заработок за месяц.</p> <p>.</p> <p>Задача 10 Работник отработал за месяц 164 часа. Месячная норма рабочего времени составляет 160 часов. Сверхурочное время составило 4 часа, по 2 часа в течение 2 дней. За месяц работнику начислена заработная плата в размере 5 200 руб. Определить доплату за сверхурочное время работы. За первые два часа работы в сверхурочное время оплата производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.</p> <p>Задача 11 Работая в праздничный день, рабочий-сдельщик изготовил 15 деталей. Расценка за единицу продукции составляет 10 руб. Определить заработок рабочего за этот день.</p> <p>Задача 12 Рабочий-повременщик с часовой оплатой труда работал 6 часов в праздничный день. Часовая тарифная ставка составляет 12 руб. Определить заработок за этот день</p> <p>Задача 13 Работник, должностной оклад которого составляет 8 000 руб., работал в мае два праздничных дня. В месяце 20 рабочих дней. Определить заработок за праздничные дни.</p> <p>Задача 14 Иванову И.И. предоставляется очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 4 августа. Расчётный период – 12 календарный месяцев. Оклад работника составляет 6 000 руб. Определить размер среднего заработка, сохраняемого на период отпуска и размер отпускных.</p> | За работу в ночное время | За работу в вечернее время | За работу в праздники | 0,4 | 0,2 | 1,0 |
| За работу в ночное время | За работу в вечернее время | За работу в праздники | | | | | | | |
| 0,4 | 0,2 | 1,0 | | | | | | | |

| | | | |
|----|--|------------------|--|
| | | | <p>Задача 15 Работник работает в организации по трудовому договору. С 1 по 17 февраля он болел. Общий страховой стаж работника составляет 6 лет. За расчётный период (12 месяцев, предшествующих болезни) работнику была выплачена заработная плата, учитываемая при расчёте пособия – 95 000 руб. На расчётный период приходится 365 календарных дней. Определить размер пособия по временной нетрудоспособности.</p> |
| РЗ | Семинарская работа "Составление резюме" | ОПК-4-В1;УК-3-В1 | <p>Необходимо составить резюме, портфолио и сопроводительное письмо. Зарегистрироваться на выбор на 2 сайтах по поиску работы (можете не опубликовывать объявление. Перекрестная проверка подразумевает оценивание резюме , письма и портфолио по 5 бальной школе</p> |

| | | | |
|----|--------------------------------------|---|---|
| P4 | Семинарская работа 4 "Разбор кейсов" | ОПК-4-У1;ОПК-4-В1;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-2-У1;ПК-2-В1 | <p>Ситуационная задача 2 «Если бы я был директором...»</p> <p>Введение Компания «А» - крупный немецкий производитель бумаги и картона. Основное производство сосредоточено в Германии и Англии. Компания «А» является одним из самых известных производителей в Европе в данной области. С 1995 г. компания открыла представительство в России. Основная цель офиса заключалась в осуществлении продаж в Северо-западном регионе России. Продукция компании, бесспорно, выигрывала в сравнении с российской. К концу 1996 г. в представительстве работали 15 человек. Финансовый отдел состоял из трех человек - финансового контролера и двух бухгалтеров. В 1996 г. торговый оборот компании вырос в 5 раз. Этот факт, а также прогнозы роста спроса на продукцию на российском рынке подтолкнули компанию к решению о приобретении контрольного пакета акций одной из крупнейших российских бумажных фабрик «Б». Такое решение было также вызвано благоприятным инвестиционным климатом. Для достижения высокого качества продукции фабрики компания «А» запланировала глобальные замены в руководстве фабрики АБ или обучение существующего руководства. Решения относительно замены или обучения принимались на уровне отдела персонала головного офиса компании «А». Здесь следует прояснить ситуацию, возникшую к этому моменту в финансовом отделе компании. Первоначально было решено, что финансовый контролер представительства возьмет на себя дополнительные обязанности финансового отдела фабрики. Однако для достижения максимальной эффективности в работе с персоналом финансового отдела компания требовала от менеджера отдела не только глубоких знаний в области финансового отчета, анализа финансовой информации и управления финансами, но и умения и наличия опыта работы с людьми. Руководителем финансового отдела на фабрике была женщина, главный бухгалтер, негибкий и в целом недалекий человек. Разумеется, она отлично разбиралась в таких вопросах, как российское налогообложение, но, к сожалению, ровным счетом ничего не смыслила в западных подходах к подобным вопросам. Кроме того, ее познания в английском языке были весьма скромными. После внимательного изучения личности финансового контролера представительства менеджер по персоналу компании «А» порекомендовал нанять на должность главы финансового отдела более опытного руководителя. Предполагалось, что компании необходим человек со знанием системы западных финансов, свободно владеющий английским, который, помимо всего прочего, смог бы ввести на фабрике новую компьютерную систему управления. Нужно сказать, что в основном компания придерживалась политики обучения существующего персонала и использования внутреннего потенциала фирмы, но в данном случае времени на обучение не было, и в конце концов было принято решение о найме финансового директора со стороны. Было также решено сделать это через агентство по набору персонала. Список требований к кандидату и описание обязанностей были подготовлены менеджером по персоналу и приводятся ниже. Название должности: Финансовый директор Подчиняется: Директору компании Обязанности: Руководство финансовым отделом компании и управление финансами Функции: <ul style="list-style-type: none"> • руководство финансовым отделом компании «АБ»; • составление отчетов в головной офис фирмы; • планирование и проведение финансовых операций; • аудит и составление отчетов по текущим операциям; • сбор, оценка и предоставление информации об изменениях в налогообложении и финансовом регулировании в </p> |
|----|--------------------------------------|---|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>России;</p> <ul style="list-style-type: none"> • поддержание связей с банками, аудиторами и финансовым отделом головного офиса; • финансовое планирование и бюджет. <p>Необходимые знания и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • свободное владение английским языком; • глубокое знание системы GAAP; • знание российской системы налогообложения и финансов; • хорошее знание западных компьютерных систем управления; • навыки общения. <p>Образование и опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высшее образование; • не менее двух лет работы в подобной должности. <p>Планировалось, что поиск и отбор персонала будет проводить менеджер по персоналу при сотрудничестве с одним из агентств по подбору персонала. В ходе отбора было выделено три кандидата. Результаты интервью с ними были подготовлены директором по персоналу.</p> <p>Отчет 1</p> <p>Личная информация: Имя: Никита Мозев Возраст: 32 года Семейное положение: женат, двое детей Образование: 1984-1990 гг. Санкт-Петербургский Институт Экономики и Финансов Пройденные курсы: 1995 г. Бизнес-школа Манчестерского Университета, курс «Финансы корпорации» 1993 г. Ассоциация оценщиков, Санкт-Петербург, курс оценки деятельности. Иностранные языки: Английский - владею свободно; Немецкий - рабочий уровень владения. Компьютерные навыки: Microsoft Office, отчетная система GRS, программное обеспечение Опыт работы: 1995 г. - до настоящего времени Завод Mars Choko Ltd., финансовый контролер. 1995 г. Два месяца работы в финансовом отделе головного офиса компании Mars Choko. 1992-1995 гг. Компания M-Best Ltd., главный бухгалтер/финансовый менеджер. 1990 - 1992 гг. Завод Modern Ltd., заместитель главного бухгалтера. Предполагаемая зарплата: 2000 дол. Комментарии к отчету 1 Образование. Никита родился в 1964 г. в Новосибирске в семье рабочих. Его мать работала заместителем директора продовольственного магазина, а отец - на заводе. Он закончил математическую школу при Академии наук в Новосибирске и два года работал в области строительства. В 1984 г. он поступил в Санкт-Петербургский Институт Экономики и Финансов. По его словам, он выбрал этот институт, так как со школьного возраста интересовался экономикой. Modern Ltd. В 1990 г. по окончании института у него был большой выбор работы, и он решил занять должность главного бухгалтера в компании Modern Ltd. Там он отвечал за составление отчетов по финансовым операциям. В то время компьютерной системы бухгалтерского учета еще не существовало, и вместе с техническим отделом Никита разработал программу для бухгалтерии на основе Excel. Он также прошел курс по оценке бизнеса. Знания, полученные в ходе этого курса, оправдали себя во время оценки деятельности компаний, работающих в той же области. M-Best Ltd. Никита ушел из компании из-за того, что у него не</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>сложилась отношения с новыми владельцами фирмы, и занял должность главного бухгалтера в издательской фирме M-Best Ltd. Его основной деятельностью был финансовый учет.</p> <p>Завод Mars Choco Ltd. В 1995 г. Никита был приглашен в качестве финансового контролера на совместное предприятие Mars Choko. Он пришел в компанию, когда она только что была создана. В его обязанности входило введение системы управления, финансовое планирование, бюджетирование и обучение персонала. В течение двух месяцев он проходил стажировку в головном офисе компании. Там он получил знания в области финансового управления, стандартов GAAP и научился пользоваться программой составления отчетов GRS. После этого он занялся составлением отчетов по стандартам GAAP для головного офиса. В его обязанности вошло бюджетное прогнозирование и обучение главного бухгалтера, а также всего персонала бухгалтерии. К лету 1996 г. завод заработал на полную мощность и, по словам Никиты, работа приобрела рутинный характер.</p> <p>Интерес. Никита сказал, что настало время подумать о будущем. Причина, по которой он хочет уйти со своей работы, это - ее монотонность. С ним очень приятно разговаривать, у него хорошее чувство юмора. Ему бы хотелось получить место в компании АБ, если перед ним поставят конкретную задачу.</p> <p>Первое впечатление. Никита производит впечатление спокойного, уравновешенного и честного человека. У него очень большой опыт и хорошее образование, а этого достаточно для карьерного роста. Интересная и перспективная работа является целью его жизни. Никита - очень ответственный человек. Несмотря на огромное количество предложений, поступавших ему во время работы на заводе Mars Choco, он не ушел из компании, так как должен был закончить начатый проект.</p> <p>Отчет 2</p> <p>Личная информация:</p> <p>Имя: Елена Земова</p> <p>Возраст: 26 лет</p> <p>Семейное положение: не замужем</p> <p>Образование:</p> <p>1995 г. - до настоящего времени Стокгольмский Университет, Институт компьютерного управления, программа магистра.</p> <p>1989-1994 гг. Санкт-Петербургский Государственный Технический Университет</p> <p>Иностранные языки:</p> <p>Английский - рабочий.</p> <p>Компьютерные навыки:</p> <p>Windows 95, Microsoft Office, система Sun.</p> <p>Опыт работы:</p> <p>1995-1996 гг. I/a/do АО, торговая компания, финансовый контролер.</p> <p>1994-1995 гг. Credo-C Ltd., российско-американское совместное предприятие, финансовый контролер.</p> <p>1992-1995 гг. Credo-C Ltd., российско-американское совместное предприятие, финансовый аналитик.</p> <p>Предполагаемая зарплата: 1700 дол.</p> <p>Комментарии к отчету 2</p> <p>Образование. В 1989 г. в Ленинграде Елена закончила школу №149 с углубленным изучением английского языка. Ее отец является владельцем компании по починке телефонных линий, а мать - профессор Института Экономики и Финансов. Мать хотела, чтобы дочь последовала ее примеру в построении своей карьеры. Так как Елена интересовалась точными науками и экономикой, она решила поступить на экономическое отделение Санкт-Петербургского Государственного Технического Университета (бывшего Технического института). В 1994 г. она получила диплом инженера -экономиста.</p> <p>Credo-C Ltd. Когда Елена училась на последнем курсе, она решила совместить учебу с работой в компании Credo-C Ltd. в качестве финансового аналитика. Компания разрабатывала и продавала компьютерные программы для промышленности. Елена занималась анализом издержек, а также созданием налоговой политики</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>компании. В 1995 г. ее повысили до должности финансового контролера, и теперь она руководила бухгалтерией компании. У нее было трое подчиненных и ей было поручено переведение балансовых отчетов и отчетов о доходах в стандарт GAAP.</p> <p>АО Valdo. В 1995 г. Елена перешла в крупную торговую компанию Valdo Ltd. на должность финансового контролера. Одновременно она поступила в Стокгольмский Университет. Причиной дополнительного обучения стала нехватка знаний в области финансов и управления.</p> <p>В ее обязанности входило управление финансами (в стандарте GAAP), подготовка отчетов, анализ издержек, прогнозы по движению финансов, подготовка бюджета. Обязанностью Елены было поддержание отношений с банками, а также с консультантами по налоговым и юридическим вопросам.</p> <p>Интерес. Елена заинтересована в получении работы в компании АБ. Она была очень довольна своим местом в АО Valdo, однако после смены владельца возникли трудности в отношениях с новыми владельцами. Кроме того, по словам Елены, развитие компании не обещает быть динамичным.</p> <p>Первое впечатление. Елена производит впечатление очень опытного человека, несмотря на свой возраст. Она аккуратная, интеллигентная и открытая. Во время интервью Елена продемонстрировала хорошо развитые навыки общения. Ей хотелось бы продолжить свое обучение в Стокгольме, так как полученные знания помогут ей стать одним из лучших специалистов в этой области.</p> <p>Отчет 3</p> <p>Личная информация:</p> <p>Имя: Иван Солонин</p> <p>Возраст: 31 год</p> <p>Семейное положение: холост</p> <p>Образование:</p> <p>1993-1994 гг. ЛЭТИ - Лованиум, Международная Школа Менеджмента, Санкт-Петербург, программа MBA.</p> <p>1983-1989 гг. Институт Новых Технологий, Ленинград.</p> <p>Иностранные языки:</p> <p>Английский - владею свободно.</p> <p>Компьютерные навыки:</p> <p>Excel, Word for Windows, российская система бухгалтерии, Scala.</p> <p>Опыт работы:</p> <p>1995-1996 гг. General Logistic, АО «Домиан», фармацевтическая компания, финансовый контролер.</p> <p>1994-1995 гг. General Logistic, АО «Домиан», фармацевтическая компания, главный бухгалтер.</p> <p>1991-1993 гг. Pole Star Ltd., инвестиционная компания, финансовый директор.</p> <p>1989-1991 гг. АО «Монолит», торговая компания, инженер.</p> <p>Предполагаемая зарплата: 2000 дол.</p> <p>Комментарии к отчету 3</p> <p>Образование. Иван закончил школу №327 с углубленным изучением английского языка. После школы он долго не мог определиться в выборе профессии. Иван интересовался точными науками и техникой, поэтому его родители посоветовали ему поступить в Институт Новых Технологий.</p> <p>АО «Монолита». В 1989 г. Иван начал карьеру в торговой компании АО «Монолит» инженером. Он занимался установкой компьютерной программы для анализа экономической информации. Процедура установки требовала глубоких знаний в области экономики и бухучета. Полностью погрузившись в этот проект, Иван понял, что финансы могут стать интересным и перспективным для него делом.</p> <p>Pole-Star Ltd. В 1996 г. Иван перешел в компанию Pole-Star Ltd на должность менеджера по финансам. Иван занялся финансовым анализом инвестиционных проектов, которые включали в себя оценку деятельности. Он вел открытые проекты и оценивал финансовую среду текущего проекта. В 1993 г. он ушел с этой должности для того, чтобы пройти обучение в Международной бизнес-школе ЛЭТИ-Лованиум. В его дипломном проекте рассматривалось развитие лизинга в России. Он успешно сдал</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|----|----------------------------------|--------------------------|---|
| | | | <p>экзамены по маркетингу, финансам, финансовому менеджменту и логистике. По окончании ему присвоили степень Магистра менеджмента.</p> <p>General Logistic, АО «Домиан». По окончании Школы Менеджмента Иван стал интересоваться управлением финансами. Именно поэтому он принял предложение фармацевтической компании General Logistic АО «Домиан». Иван занял должность главного бухгалтера. Он подчинялся финансовому директору и занимался мониторингом кассовых операций. Иван помогал финансовому директору в вопросах кредитования, foreign exchange and interest financial instruments. Другой областью его деятельности был мониторинг текущих accounting transactions в компьютерной системе Scala в двух системах учета.</p> <p>Интерес. Иван очень сильно заинтересован в получении позиции в компании АБ и в дальнейшем продвижении своей карьеры. Причиной его ухода из предыдущей компании, по его словам, стало расхождение его взглядов с политикой компании и отсутствие возможности развития карьеры.</p> <p>Первое впечатление. Иван очень вежливый и внимательный. Он образован и, кажется, в состоянии успешно строить свою карьеру. Он работоспособный и готов к самосовершенствованию. Вместе с тем, он кажется немного самоуверенным, хотя, несомненно, является профессиональным и энергичным работником.</p> <p>Вопросы для обсуждения Если бы Вы были директором компании «АБ», кого из кандидатов Вы бы выбрали? Почему?</p> |
| P5 | Семинарская работа 5 "Кроссворд" | ОПК-4-31;УК-3-31;ПК-2-31 | <p>Разгадать кроссворд: По горизонтали: 1. Результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. 4. Умение эффективно и выигрышно подавать себя в различных ситуациях, индивидуальный стиль общения, неповторимый образ, который не только нравится самому себе, но и привлекателен для окружающих. 7. Вид резюме, для которого характерно изложение опыта работы в хронологическом порядке (чаще в обратном, т. е. начиная с последнего места работы). 10. Лицо, которое опрашивает респондентов, берет интервью или проводит собеседование.</p> <p>По вертикали: 2. Незаменимая вещь при презентации себя будущему работодателю в качестве толкового, грамотного и перспективного специалиста. 3. Наиболее полный документ, дающий представление как о трудовой биографии и достижениях, так и в целом о квалификации соискателя. 5. Демонстрирует профессиональные навыки кандидата, опыт и достижения, а не конкретный перечень работ, которыми приходилось заниматься на различных этапах своей карьеры. 6. Это одиночка или кадровое агентство, занимающееся поиском соискателей вне компании-работодателя: в собственной базе данных; на рынке труда; с помощью интернет-ресурсов. 8. Встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу. 9. Заочное представление соискателя на вакантную должность, повод для личной встречи с работодателем и дальнейшего прохождения собеседования.</p> |

| | | | |
|---|--------------------------------------|---|--|
| Р6 | Семинарская работа 6 "Разбор кейсов" | ОПК-4-У1;ОПК-4-В1;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-2-У1;ПК-2-В1 | <p>Ситуация 1 В стране сложилась тяжелая экономическая ситуация, закрываются предприятия, без работы остается все большее количество людей. Предприниматели, принимая работников, устанавливают заработок ниже прожиточного минимума и т.д. Какие меры обязано принять государство для исправления положения в сфере занятости?</p> <p>Ситуация 2 Возьмем два региона А и Б, с примерно равным экономическим потенциалом, количеством населения, трудовыми ресурсами. В регионе А экономическое положение улучшается, растет производительность труда, происходит перелив капитала в перспективное производство, которое расширяется. В регионе Б, наоборот, экономическое положение ухудшается, снижается прибыль предприятий, появилась необходимость внедрения новой техники, технологии, которые постепенно внедряются. 1. Как сказывается экономическое положение в этих регионах на спрос в рабочей силе? 2. Какие факторы повлияли на спрос в обоих регионах?</p> <p>Ситуация 3 Известно, что в странах мира широко распространен экспорт рабочей силы (особенно в Европу, США). Так, в начале 2000-х годов за пределами своих стран работали 25 млн. человек. В то же время из России ежегодно уезжает большое количество специалистов, работников науки (с 2000 года более 100 тысяч человек) и высококвалифицированных рабочих. Как поступать государству, из которого происходит отток рабочей силы? Если поощрять, то почему? Если препятствовать, то по каким причинам?</p> <p>Ситуация 4 Безработному Петрову, жителю одного из городов Московской области, экономисту с высшим образованием, получавшему на старом месте работы зарплату в размере 100000 рублей, в Управлении труда и занятости была предложена новая работа на следующих условиях: специальность – техник-экономист; оклад – 90000 рублей; объяснили, что из-за отсутствия вакансий в данном городе надо сменить место жительства и переехать в другой город Московской области. В службе занятости ему сказали, что они предлагают ему рабочее место по специальности, почти с тем же окладом (чуть меньше) и в той же области, в которой он проживает и сейчас, и если он откажется от предложенного места, то его снимут с учета на «бирже труда» и не будут платить пособие по безработице. 1. Должен ли гражданин Петров принять данное предложение. Если «да» или «нет», то почему? 2. Вправе «биржа труда» в случае отказа снять его с учета как безработного?</p> |
| 5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.) | | | |
| Экзаменационный билет состоит из трех вопросов: два вопроса - теоретические из перечня для подготовки к экзамену. Один вопрос практические: ответ с обоснованием на кейс. | | | |

5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Предполагается следующая шкала оценок:

- а) «отлично» (90 баллов и выше) – студент показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы, грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу;
- б) «хорошо» (75 - 90 баллов) – студент допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильно действует по применению знаний на практике, четко излагает материал;
- в) «удовлетворительно» (51 - 74 балла) – студент показывает знания в объеме пройденной программы, ответы излагает хотя и с ошибками, но уверенно исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов, правильно действует по применению знаний на практике;
- г) «неудовлетворительно» (50 баллов и ниже) – студент допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.

Оценка за дифференцированный зачет выставляется по итогам выполнения контрольных работ в течение семестра на основе рейтинга, рассчитанного в системе LMS Canvas.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

| | Авторы, составители | Заглавие | Библиотека | Издательство, год |
|------|--|--|------------------------|------------------------|
| Л1.1 | Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Н. М., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. | Управление персоналом: учебник для вузов: учебник | Электронная библиотека | Москва: Юнити, 2015 |
| Л1.2 | Шлендер П. Э., Лукашевич В. В., Мостова В. Д., Артемьев А. Н., Соскин Я. Г., Шлендер П. Э. | Управление персоналом: учебное пособие | Электронная библиотека | Москва: Юнити, 2012 |
| Л1.3 | Полевая М. В. | Система оценки персонала в организации: учебник | Электронная библиотека | Москва: Прометей, 2018 |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Библиотека | Издательство, год |
|------|---------------------|---|------------------------|---------------------------|
| Л2.1 | Дейнека А. В. | Управление персоналом организации: учебник | Электронная библиотека | Москва: Дашков и К°, 2017 |

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| | | |
|----|--------------------------------|---|
| Э1 | Научная электронная библиотека | https://elibrary.ru/ |
|----|--------------------------------|---|

6.3 Перечень программного обеспечения

| | |
|-----|------------------|
| П.1 | LMS Canvas |
| П.2 | Microsoft Office |
| П.3 | MS Teams |
| П.4 | Консультант Плюс |
| П.5 | Garant.ru |

6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных**7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

| Ауд. | Назначение | Оснащение |
|------|------------|-----------|
|------|------------|-----------|

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Любой корпус Мультимедийная | Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий: | комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus |
| Любой корпус Мультимедийная | Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий: | комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus |

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Лекции и практические занятия проводятся с использованием компьютерной презентационной программы PowerPoint.
2. Практические занятия проводятся с использованием кейсовых ситуаций.
3. Текущий контроль, контрольные работы и зачет проводятся на основе использования специальных компьютерных программ тестирования знаний навыков и умений студентов.
4. Для самостоятельной работы и текущего контроля в системе «смешанного обучения» студенты используют специальные базы данных (электронные учебники) в среде LMS Canvas по разработанным траекториям.
5. Консультации по курсу проводятся с использованием e-mail и среды LMS Canvas
6. Текущий контроль проводится в электронной форме на компьютерах в центре тестирования кафедры.
7. Нормативно-правовые акты по вопросам, затрагиваемым при изучении дисциплины размещены на сайте Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>