

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Международный институт экономики и права»
(НОУ МИЭП)**

**Методические указания для проведения практических занятий
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»**

(для студентов факультета «Экономики и управления»)

Методические указания
составил(и):

к.э.н., доцент каф.
Т.В. Якушина МГМУ.

Методические указания для проведения
практических занятий по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

(для студентов ф-та «Экономики и управления»)

разработаны в соответствии с ФГОС ВО:

*Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
по направлению подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень магистратуры)
(приказ Минобрнауки России от 30.03.15г. №322).*

составлены на основании учебного плана:

утвержденного Учёным советом НОУ МИЭП от 30.08.18 протокол № 1.

Методические указания одобрены на заседании кафедры

Менеджмента, государственного и муниципального управления

Протокол от

30 августа 2018 г.

№ 1

Срок действия программы:

2018/19

уч. год

Зав. кафедрой д.э.н., доцент

Н.А. Завалько

Содержание

1. Цель и задачи методических указаний
2. Перечень тем практических занятий
3. Содержание и методика проведения практических занятий
4. Заключение. Освоение компетенций
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Цель и задачи методических указаний

Методические указания предназначены для выполнения практических работ по направлению обучения по программе 38.04.02 и разработаны в соответствии с содержанием рабочей программы дисциплины. Рекомендации предназначены для оказания помощи обучающимся при выполнении задач, тестовых заданий, усвоении теоретических вопросов по курсу на практических занятиях.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Готовясь к практическому занятию, обучающийся должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекции, самостоятельном изучении. Только это обеспечит высокую эффективность практических учебных занятий.

Преподаватель имеет возможность в личном кабинете наблюдать за работой каждого обучающегося, оказывая ему необходимую методическую и консультационную помощь на практическом занятии.

Практические занятия являются важной формой, способствующей усвоению курса Управление человеческими ресурсами. Основные задачи этих занятий сводятся к тому, чтобы научить обучающихся, самостоятельно мыслить, изжить имеющиеся штампы и способствовать расширению общей культуры. В ходе занятий обучающиеся должны научиться применять выработанную методику в практике конкретных исследований, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.

В процессе практических занятий обучающихся выполняют различные виды работы. Практические работы могут носить репродуктивный и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающихся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения порядка выполнения работы, заполнения таблицы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от обучающихся требуется выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы. Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Содержание практических занятий является решением разного рода задач, работа с литературой, справочниками, составление таблиц, схем, и др.

Тематика, содержание и количество часов, отводимое на практические занятия, зафиксировано в рабочей программе дисциплины Управление человеческими ресурсами. Состав практических заданий планируется с таким

расчетом, чтобы за отведенное время обучающиеся смогли их качественно выполнить.

При проведении практических занятий используются различные формы организации работы обучающихся: фронтальная, групповая, индивидуальная. Каждая из них позволяет решать определенные дидактические задачи: разнообразить работу обучающихся, повысить ответственность каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ, повысить качество подготовки обучающихся.

Основными этапами практического занятия являются:

1. проверка знаний обучающихся – их теоретической подготовленности к занятию;
2. инструктаж, проводимый преподавателем;
3. выполнение заданий, работ, упражнений, решение задач, тестовых задач;
4. последующий анализ и оценка выполненных работ и степени овладения, обучающихся запланированными компетенциями.

Критерии и показатели, используемые при оценивании выполнения задания:

Знать:	
ОК-2:	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
Уровень 1	основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений
Уровень 2	общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно-управленческих решений и оценки их последствий
Уровень 3	формы ответственности за принятые организационно-управленческие решения
ОПК-2:	
готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Уровень 1	особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Уровень 2	принципы эффективной командной работы при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия взаимодействия
Уровень 3	методы эффективной командной работы при толерантном восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия взаимодействия
Уметь:	
ОК-2:	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
Уровень 1	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно-управленческих решений
Уровень 2	обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений
Уровень 3	анализировать принимаемые организационно-управленческие решения и оценивать их последствия

ОПК-2:	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	выделять социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 2	толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия взаимодействия при работе в команде
Уровень 3	организовывать работу с различными группами сотрудников
Владеть:	
ОК-2:	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
Уровень 1	навыками принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности
Уровень 2	приемами выбора оптимальных организационно-управленческих решений
Уровень 3	совокупностью знаний, умений, навыков, способов деятельности, порождающих готовность будущего специалиста к осуществлению профессиональной деятельности в любой ситуации
ОПК-2:	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	навыками коллективной работы
Уровень 2	навыками руководства различными группами сотрудников
Уровень 3	навыками руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия взаимодействия

2. Перечень тем практических занятий

Практическая работа № 1. «Базовые понятия и методология курса управление человеческими ресурсами. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

Практическая работа № 2. «Мотивация труда. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

Практическая работа № 3. «Организация труда. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

Практическая работа № 4. «Оптимизация структуры и численности персонала предприятия. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Практическая работа № 5. «Социальные и трудовые отношения. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,

толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Практическая работа № 6. «Распределение доходов и оплата труда. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

3. Содержание и методика проведения практических занятий:

Практическая работа № 1. «Базовые понятия и методология курса управление человеческими ресурсами. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

Ресурс окружающего мира человек черпал с различной степенью успешности, обеспечивая свое существование: искал и находил, извлекал, транспортировал, очищал, синтезировал, генерировал.

Однако подобная распределительная задача для ресурса принципиально другого типа оказалась для человека задачей, – испытанием, задачей, - экзаменом на зрелость, задачей другого порядка. Задачи делить и умножать, покупать и продавать, дарить и забирать, завоевывать по отношению к человеку имеют другой оттенок.

У автора есть уверенность в том, что читатель скорее согласится, чем опровергнет тот факт, что правильно распорядиться человеку человеком – задача высшего порядка.

Об этом и идет речь в дисциплине «Управление человеческим ресурсом».

1. «Определите значения словам, и вы избежите половину всех недопониманий в общении с собеседником», - утверждал Ф. Честерфилд.

С тем, чтобы избежать подобного в менеджменте, обозначим круг наиболее важных в дисциплине понятий: благо, потребность, ресурс, запас, рынок, норма, качество, собственность, труд, эффективность, мотив, стимул, капитал, творчество, работник, руководитель, подчиненный.

Найдите в научной литературе и дайте комментарий перечисленным терминам.

Какое из ниже перечисленных слов: голод, жажда, нужда, страсть, или другое, добавленное Вами слово, полнее выражает суть важнейшего в управлении людьми термина - потребность?

2. По утверждению ряда ученых людской ресурс является самым ценным ресурсом планеты, государства, предприятия.

Есть и противоположное мнение. Более ценен тот ресурс, который не возобновляется в природе, а именно: драгоценные металлы, углеводороды, ценные породы древесины, представители флоры и фауны, занесенные в красную книгу ввиду их исчезновения. А человек, что, Он быстро, а где то и чересчур быстро восстанавливается и в объемах, и в качестве.

А вы, какого мировоззрения на ценность человека? Вы менеджер, что для вас есть человек: «пушечное мясо»; «хрустальная ваза», «гвозди»;

Продолжите фразу Н.С. Тихонова из стиха «Баллада о гвоздях», - «Гвозди бы делать из этих людей, -!». Какая черта человеческого характера ассоциируется у Вас с эти крылатым выражением? И еще, чем готовы подтвердить фразу из пьесы «На дне» М. Горького, продолжив ее, « Человек – это звучит _____!»

Каковы особенности действий менеджера в нестандартных ситуациях?

Практическая работа № 2. «Мотивация труда. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

1. Мотивация как побуждение человека или организации к изменению своего состояния предполагает воздействие внешних и внутренних причин. Кроме признаков, характеризующих источник изменений, в науке виды мотивации классифицируют по содержанию, и соответственно различают: - физиологическую, - социальную, - духовную, - ролевую, - когнитивную, - креативную, эстетическую,

- статусную, - экономическую, - императивную, - соревновательную. Проблемную ситуацию вопроса философски обозначил Дж.М. Кейнс: « Я уверен, что сила корыстных интересов значительно преувеличена по сравнению с постепенным усилением влияния идей». Трансформируя мысль великого экономиста в более примитивную форму, получаем вопрос, на который управленцы и по сей день отвечают двояко.

Что все же более гонит людей к цели, материя или идея? За идею работает человек или за деньги?

Приведите примеры работы за идею. Какие личности остаются в истории чаще, работающие за материю либо за идею? Известны ли Вам имена: Коперника, Ломоносова, Сахарова.

Гуманитарно-производственная аксиома: «Человек может «копать», человек может «не копать».

Вы управленец. *Что вы предпринимаете, чтобы человек выбрал «копать»?*

Покажите различие в терминах «стимул» и « мотив».

Опишите каждый вид мотивации, обращая внимание на емкость главных составляющих: «корысть» и «влияние идей». Приведите примеры.

2. Для обоснования теорий и систем мотивации ученое сообщество объединило научные методы в три группы: 1. аналитические; 2. описательно-статистические; 3. экспериментальные. Проблемная ситуация блока определена широтой номенклатуры ценностных ориентиров личности и сложностью подгонки под эти ценности методического аппарата исследований, т.е. моделирование мотивационных процессов дает лишь вероятностную оценку реальным процессам.

Дайте характеристику каждому методу.

Какой из философских методов познания лежит в основе аналитического метода?

Какой из перечисленных методов предпочитали классики экономической науки А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, исследуя фундаментальные вопросы разделения труда, капитала, ренты, прибыли?

3. В значительной мере мотивация осуществляется через стили управления. Речь идет о внешней мотивации, результативность которой зависит от так называемого «веса» мотиватора, а точнее, от авторитета личности управленца. Авторитет формируется знаниями, опытом, интуицией, успехами. Исходя из этого, различают авторитет должности, силы, интриги, дипломатии, осторожности, гуманности, бескомпромиссности, таланта.

Суть противоречий очевидна при детальном анализе терминов определяющих свойства личности «авторитета». Например. *Практика знает стиль управления – «Делай как я!» и «Делай как я сказал!» Какой стиль обладает для подчиненных большим мотивационным потенциалом?*

А какой стиль предпочтете Вы, будучи руководителем?

Какие черты управленца убедили американского избирателя проголосовать за третий срок президентства для Г. Рузвельта, учитывая, что конституция США запрещает быть в должности президента более двух сроков?

Какие особенности характера У.Черчилля объединили британцев в дни авиабомбардировок Лондона в годы Второй мировой войны?

Назовите имена государственных, экономических, промышленных, театральных

управленцев, чем они Вам запомнились, какие черты характера оказали доминирующее воздействие при занесении их имен в «историческую книгу»?

Как полагаете, какие стили управления или виды авторитета более эффективно воздействуют на исполнителей?

Как вписываются стили управления в модель Д. Мак-Грегора?

Как стиль управления менеджера влияет на его готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения?

Практическая работа № 3. «Организация труда. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

1. Процесс производства определен рядом параметров, которые зависят от технических, психофизических, климатических, гигиенических и др. условий труда. В общем случае, с целью упрощения, ученые рекомендуют характеризовать условия труда в аспектах:

- качество производственной среды;
- качество условий труда.

Раскройте и прокомментируйте эти аспекты.

Предложите определение терминам «тяжесть труда» и «интенсивность труда», обратив внимание на существенное смысловое различие между ними.

Проблемную ситуацию рассматриваемого блока можно видеть в неприемлемом для субъекта труда соотношении : производственная среда и условия труда – морально психологические условия в коллективе. Отсюда и вопросы:

Входит ли моральная обстановка в коллективе в понятие «качество условий труда»?

Определите перечень условий труда по Трудовому кодексу РФ.

Кто отвечает за несоответствие требованиям освещенности, пожарной безопасности, эргономичности рабочего места?

Кто отвечает за конфликтную ситуацию в гараже между водителями, между кассирами в универсаме, между бойцами ОМОНа в ходе спецоперации? Всегда ли виноват руководитель?

Итоговый вопрос Вам, как управленцу: большую часть своего влияния будете уделять совершенствованию технических аспектов производства либо укреплению морально- нравственных устоев в коллективе?

2. Рабочее место является базовым элементом производственной системы. При формировании этого элемента исходят из двух совокупностей задач. Во первых, из технологических и эргономических задач производственного цикла, во вторых из анализа рынка труда, необходимости планирования числа персонала, обеспечения требуемого уровня занятости.

Как вы считаете, каким образом можно решить возникшую дилемму, которая заключается в том, что параметры рабочих мест не всегда удовлетворяют требованиям, вытекающим из необходимости решения одновременно обеих совокупностей задач? Говоря проще, рабочее место не полностью решает видоизмененные задачи. Что делать?

Какие требования к рабочему месту предъявляет Трудовой кодекс? Что обязан сделать работодатель, и что – работник? Что включает в себя сертификация рабочего места? Опишите общий порядок подготовки сотрудника к выполнению должностных обязанностей на рабочем месте.

В 2014 г. в РФ вступил в силу Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», который вводит четыре ранга рабочих мест: "оптимальный класс", "допустимый класс", "вредный класс" и "опасный класс". От них будут зависеть компенсации работникам за вредные или опасные условия труда, а также размер страховых взносов со стороны работодателя.

Кто будет проводить оценку этих условий и как часто? Какие требования

предъявляются к экспертам? Какими методами и средствами должен быть вооружен эксперт? Что может послужить основанием для проведения досрочной экспертизы?

Динамика экономических процессов требует от управленца чуткого реагирования на изменения и принятие своевременного решения. Одним из таких решений является внедрение т.н. «coworking».

Coworking, - что это? Чем вызвано появление этого явления и в чем, его организационные преимущества?

И завершающе задание управленцу: « Не место красит _____, а _____ место» вставьте пропущенное слово в известную народную поговорку. Согласны ли с ней? Приведите пример несогласия. Достаточно ли самого совершенного рабочего места, оснащенного по последнему слову науки и техники, для решения неординарных задач?

3. Классификация затрат времени может осуществляться по отношению к трем элементам производственного процесса: предмету труда, работнику, оборудованию. На основе этой классификации устанавливается состав затрат времени, включаемый в нормы. Важность блока в том, что рассматривается важнейший параметр, координата, величина, понятие философии и физики – Время. Как считать, когда считать, с какой погрешностью считать – в этом и заключается проблема. Решается сия проблема неоднозначно. Неоднозначность определена сферой деятельности, уровнем допусков, количеством персонала, объемами отчетов и т.д. Например, технологическая цепь запуска спутника к Марсу, разгрузка транспорта в морском порту и отпуск препарата в аптеке имеют общие черты протекания процесса во времени.

Предложите определение понятиям: 1.подготовительно-заключительное время; 2.оперативное время; основное (технологическое) время; 3. время обслуживания(технологического и организационного) рабочего места; 4. время регламентированных перерывов; 5. перекрываемые и неперекрываемые затраты времени; 6. свободное аппаратное (машинного) время.

Задание: создать модель конкретного процесса (разработка нефтяного месторождения, создание нового автомобиля, оформление кредита, стрижка в парикмахерской, игра в КВН, построение карьеры на пятилетнюю перспективу, и куда еще занесет фантазия...). Построить временной график с обоснованием вышеуказанных понятий (1-6).

4. Проектирование организации труда требует объективной информации о сути и параметрах всех циклов производственного процесса. В целях фиксации, анализа, сравнения требуемых данных предложены конкретные способы и методы. Проблемная ситуация связана с наличием инструментальных и методических погрешностей, которые смогут повлиять на объективность принятия решения.

Назовите эти методы. Какие технические средства необходимы для применения этих методов?

В чем суть методической и инструментально погрешности в процессе получения информации?

Что такое хронометраж, и в чем цель его применения?

Контролер и контроллер, это что?

Должен ли менеджер по управлению проектами нести социальную и этическую ответственность за принятые решения? Приведите примеры.

Практическая работа № 4. «Оптимизация структуры и численности персонала предприятия. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. Для обоснования численности персонала наука предлагает три основных подхода:
- маргиналистский;

- экспертно-статистический;
- аналитико-нормативный.

Некорректный подход к решению оптимизационной задачи по персоналу ведет к необоснованным как временным, так и материальным затратам, что составляет суть проблемной ситуации. Казалось бы, вопрос простой, как сделать так, чтобы было и не «скучно», и не «тесно», и про дело не забыть?

Дайте краткую характеристику подходам. В чем их принципиальное различие?

Какие факторы влияют на принятие решения по применению этих подходов?

Для решения оптимизационных задач применяются стохастические и вероятностные модели, вид модели зависит от типа организационной системы, в частности, система может быть «без ожидания» и «с возможным ожиданием».

Приведите примеры систем «без ожидания» и «с возможным ожиданием». Какие специальности характерны для таких систем?

2. Потребность в персонале может определяться по всему предприятию, структурному подразделению, группе сотрудников.

Для расчетов плановой численности применяются следующие методы и методики:

- нормативные;
- статистические;
- балансовые;
- микроэкономический анализ;
- экспертные;
- аутсорсинг.

Укажите особенности предложенных методов и методик.

В чем достоинства и недостатки модного сегодня термина «outsourcing»?

Для чего разработана процедура под названием «outplacement»?

В чем проявляется готовность менеджера руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?

Практическая работа № 5. «Социальные и трудовые отношения. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. Изучение социально-трудовых отношений производят по трем направлениям:

- субъекты (работник, работодатель, профсоюз, государство);
- стадии жизненного цикла человека (трудовое несовершеннолетие, период активного труда, период старения);
- типы социально трудовых отношений (патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт, конструктивность – деструктивность).

Раскройте суть этих направлений. Покажите связи в системах «работник-работодатель», «человек-государство». С чем сравнивается государство в книге Т. Гоббса «Левиафан»?

2. Отчуждение как форма отношения к труду характеризуется настроениями бессмысленности, отстраненности, беспомощности. Отчуждение имеет ряд нежелательных политических, экономических, психологических последствий.

Раскройте суть этих составляющих. В чем смысл общих рекомендаций по решению проблем отчуждения? Какие формы участия сотрудников предприятия в принятии управленческих решений Вы знаете? Дайте комментарий принципу: «один человек - один голос».

3. Социальное партнерство – это идеология, формы и методы согласования интересов

социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Для разрешения известного социального противоречия есть два принципиальных подхода: 1. уничтожение частной собственности на средства производства и установление государственного управления экономикой; 2. согласование интересов собственника и наемника.

Над глобальной проблемой размышляли: Т.Мор, К. Маркс, А. Смит, Ф. Энгельс, Ш.Фурье, А.Сен-Симон, Р. Оуэн, Ж.Ж.Руссо, Ф. Вольтер, Т. Гобс, Дж.С.Миль и др. Из под их пера вышли выдающиеся произведения: «Левиафан», Капитал», Утопия», «Исследование о природе и причинах богатства народов», «Катехезис индустриалов», «Общественный договор» и др.

Как назывались теории, отстаиваемые авторами, и какую точку зрения отстаивал каждый из них? Укажите авторство перечисленным произведениям. Утверждая справедливость, вы утверждаете равенство или неравенство?

4. В общем случае взаимодействие людей рассматривается как сотрудничество или конкуренция. Исходя из этого, разработаны две принципиально разные модели поведения человека:

- соперники;
- соратники.

Модели сотрудничества, как правило, созданы в работах по психологии, этике, эволюционным теориям. В этой сфере заслуживают почтения работы П. Кропоткина. Модели соперничества культивируются в чисто экономических работах, где правит «невидимая рука рынка», доминирует прессинг пользы и индивидуальной выгоды. Ч.Дарвин в «Происхождение видов путём естественного отбора или сохранение благоприятных рас в борьбе за жизнь» признавал соперничество в выживании основным мотивом победителя.

Вопрос разумного сочетания жестких правил рынка и норм человеческой этики на сегодня не решен, и как свидетельство этому живучесть афоризма: «*Nomus homini lupus est*», придуманного достаточно давно. Готовы ли предложить вариант, как давно?

Продолжите: «Человек человеку _____». В раздумьях?

Обоснуйте и теорию «волка», и теорию «друга, товарища и брата». Какие книжки надо почитать, чтобы ответить на этот вопрос? Обратите внимание на авторов; М.Вебер, Ч.Дарвин, С.Булгаков, А.Маршалл, Э.Фром, Дж. Гэлберт.

Что вам интереснее, подтвердить или опровергнуть оригинальную мысль С. Булгакова: «политическая экономия ... есть прикладная этика»?

5. В ряде работ ведущих ученых нравственность наряду с характеристиками трудового потенциала рассматривается как экономический ресурс человека, коллектива, государства. Нравственность формируется обычаем, заветом, кодексом чести, традицией. Иногда нравственные нормы превращаются в правовые нормы закона. Например, каждый моряк знает, что надо делать, когда звучит: «*man overboard*», хотя в таких случаях почти не приказывают как поступить, это решает каждый, исходя из обстановки и приоритета морского коллективизма.

Дайте определения принципам научной этики, предложенной Р. Мертоном: - универсализм; - коллективизм; - скептицизм; - бескорыстие; - ответственность; - уважение к результатам коллег.

Укажите на принципиальные отличия понятий «закон» и «кодекс чести».

6. Легализация средств полученных преступным путем, коррупция, уклонение от налогов, искажение данных бухгалтерского учета становятся чрезвычайно опасными для мировых экономик. В основе этой опасности лежит девиантное поведение личности. Для такого поведения есть набор как объективных, так и субъективных причин. По мнению американских ученых (Альрект, Вернц, Уильяс) эти причины формируют три основные предпосылки для преступного деяния и составляют вершины т.н. треугольника мошенничества. Назовите их.

Согласны ли с теоретиками из США в том, что в каждом человеке живет «преступник», и необходим лишь набор условий, с тем, чтобы этот «преступник»

проявился? Какие меры рекомендуются для предотвращения экономических правонарушений? Напишите формулу т.н. квазиренты, которая трактуется как плата за честность и определяется пропорционально доходу от обмана и обратно пропорционально вероятности его обнаружения.

Как социальные и трудовые отношения влияют на готовность менеджера руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?

Практическая работа № 6. «Распределение доходов и оплата труда. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. Из истории своего развития общество знает ряд принципов дележа общих богатств:

- по труду;
- по творческому потенциалу;
- по должности;
- по поровну;
- по лотерее;
- по физической силе;
- по «честному».

Знаете ли Вы другие принципы дележа?

2. Рыночная экономика, в ряду принципов распределения общественного богатства, определила приоритетный, - распределение по труду. Сей принцип означает распределение в соответствии с затратами и результатами труда. Труд, как мы помним из предыдущего материала имеет: α -составляющую; β -составляющую; духовную γ - компоненту. Неоднозначность оценки вклада каждого в общий котел благ ввиду различного влияния этих компонент у отдельного человека и ведет к проблемной ситуации.

Какие вы знаете способы оценки и оплаты творческого труда?

Как вы считаете, соответствует ли принципам рынка получение дохода членом общества при его рождении, например в некоторых странах Ближнего Востока?

К какому способу дохода отнести «материнский капитал» в РФ, и есть ли такая форма дохода в других странах?

Что означает доход от собственности?

3. По утверждению ряда ученых на рынке труда продается и покупается ТРУД, он и имеет определенную цену. По утверждению К. Маркса: «на рынке продается не труд, а лишь способность к нему – рабочая сила». Как следствие, уровни заработной платы формируются рынком труда или рынком рабочей силы. В дизъюнкции этого определения и заложена проблемная ситуация. А именно: что все же является доминантой, труд или рабочая сила, и что все - таки продается?

Дайте комментарий точек зрения на объект покупки. Раскройте структуру дохода сотрудника предприятия.

Что такое квалификация?

Как устанавливаются тарифные ставки и оклады?

В чем принципиальное различие премии и гонорара?

Что есть дивиденты и опцион? Как оценивается участие в коллективной работе?

Какая сфера деятельности сотрудника оценивается системой грейдов?

Форма «роялти»: кому и за что?

Каким показателем определяется преданность сотрудника своей компании?

Оценивается ли лояльность сотрудника своему руководству, если да, то в каких формах?

4. Важнейшая проблема социума на сегодня, отмечаемая в большинстве стран мира, – непропорциональный рост доходов различных социальных групп населения.

Предложите прогноз развития событий в стране (как вариант, не обязательно Россия) через 10, 20, 50 лет при условии, что рост доходов 90% населения растет в арифметической прогрессии, а рост доходов 10% населения в геометрической прогрессии. Очень вероятно, что у Вас сложится весьма негуманный (и даже кровавый) сценарий, очень похожий на то, что уже было в Париже, где формировали идеи справедливости Сен-Жюст, Марат, Робеспьер. Как его избежать? Предложите комплекс авторских мер, (административных, правовых, этических, ...) опираясь на научные экономические и управленческие познания.

Объясните каким образом оплата труда менеджера влияет на его готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ЗАНЯТИЙ

Реализация компетенций:

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

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

1. Степень завершенности и правильности ответов на задания ПТК: полнота раскрытия вопросов; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

2. Полнота и целостность выполнения задания, полнота использования литературных источников по вопросам; анализа учебной литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для решения профессиональных задач, анализа научной литературы для решения профессиональных задач.

3. Соблюдение требований к решению задач: – правильное оформление; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы.

Преподаватель анализирует оценочную таблицу. Выставляет и мотивирует итоговые оценки.

1. оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

2. оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

3. оценки **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знание учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешность в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

4. оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель сообщает о достижении целей занятия:

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

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

На основании заключительной беседы с обучающимися преподаватель делает вывод, о том насколько достигнуты цели практического занятия.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Рекомендуемая литература						
Основная литература						
Код	Авторы	Заглавие	Назначение	Издательство	Год издания	Количество
Л1.1	Макарова И. К.	Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента	Учебное пособие	М.: Дело – 422 с.	2015	
Л1.2	Шапиро С. А., Самраилова Е. К.,	Концепции управления челове	Учебное пособие	М.: Директ-Медиа – 340 с.	2015	

	Баландина О. В., Вешкурова А. Б.	ческими ресурсами				
Л1.3	Алавердов А.Р.	Управление человеческими ресурсами организации	Учебник	М. : Синергия – 681 с.	2017	
Дополнительная литература						
Л2.1	Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Бемяк	Управление персоналом	Учебное пособие	М. : Дашков и К – 280 с.	2016	
Л2.2	В.В. Лукашевич, Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, А.Е. Шкляев.	Управление человеческими ресурсами	Учебник	М. : Кнорус – 222 с.	2017	
Л2.3	В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина	Стратегическое управление человеческими ресурсами организации	Учеб. пособие для магистратуры	М.: Кнорус – 207 с.	2018	
Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»						
	Наименование ресурса			Адрес		
Э1	Деловой журнал Издательского дома «Управление персоналом»			http://www.top-personal.ru/page .		
Э2	Ежеквартальный научно-образовательный журнал ГУ ВШЭ			http://psy-journal.hse.ru .		
Перечень информационных и дистанционных образовательных технологий						
Перечень программного обеспечения						
1	Операционная система Windows 7;					
2	Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office 2010 (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.).					
Перечень информационных справочных систем						
1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;					
2	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»;					
3	Информационно-правовая система Гарант;					
Перечень дистанционных образовательных технологий						
1	Система дистанционного обучения «Прометей»;					
2	Система видеоконференцсвязи «Mirapolis Virtual Room»;					
3	Галактика Портал внутренних и внешних коммуникаций учебного заведения (личный кабинет обучающегося/преподавателя в ЭИОС НОУ МИЭП).					