

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 04.02.2021 14:23:56
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономической безопасности и налогообложения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова
«15» 01 2021г.



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Методические указания для самостоятельной работы студентов
специальности 38.05.01 Экономическая безопасность
всех форм обучения

Курск 2021

УДК 336

Составитель С.А. Маркина, И.Н. Родионова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент *Л.В. Афанасьева*

Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности: методические указания для самостоятельной работы студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Маркина. - Курск, 2021. - 26 с.

Методические указания содержат цели, задачи и планируемые результаты изучения дисциплины, наименование тем самостоятельных занятий, их содержание, учебно-методическое обеспечение дисциплины.

Предназначены для студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность всех форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. ____ . Уч.-изд. л. ____ . Тираж экз. Заказ. Бесплатно. 250

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2 ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.....	7
3 РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	25

1 ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» является формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности, необходимых в профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

– формирование прочных теоретических понятий об основах управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

– приобретение знаний в области планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов;

– получение первоначальных знаний и практических навыков в расчетах показателей, определяющих финансовые издержки на человеческие ресурсы, социально-экономическую эффективность управления человеческими ресурсами и их развития, мотивации трудового поведения работников в системе экономической безопасности;

– соединение полученных теоретических знаний с практическими навыками и умениями.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Обучающиеся должны знать:

- теоретические основы управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- основы государственной политики в области управления человеческими ресурсами;

- принципы и методы, основные экономические требования к системе управления человеческими ресурсами, обеспечивающие мотивацию работников к высокопроизводительному труду, эффективность деятельности организации и ее кадровую безопасность;

- основы управления деловой карьерой;

- методы проектирования, планирования, учета и анализа

показателей системы управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- методы аналитической работы, связанные с финансовыми аспектами управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности.

уметь:

- на основе комплексного экономического и финансового анализа дать оценку результатов и эффективности управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- планировать средства на содержание и развитие персонала и анализировать их использование;

- управлять трудовыми перемещениями работников, кадровым резервом, стимулированием и мотивацией труда на предприятии;

- работать с документами в области кадрового делопроизводства;

- планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов

- разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по совершенствованию управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности.

владеть:

- методикой и методологией проведения научных исследований в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- навыками проведения информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при решении задач управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- навыками сбора и подготовки информации, необходимой для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих кадровую политику в системе экономической безопасности;

- навыками выбора методик анализа кадровой политики предприятия с учетом действующей нормативно-правовой базы;

- навыками аналитической обработки учетной и отчетной информации с целью принятия решений по предупреждению, локализации и нейтрализации угроз кадровой безопасности;

- навыками применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач;

- навыками проведения специальных исследований в целях определения потенциальных и реальных угроз кадровой безопасности организации.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ПК-19: способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы;

ПК-42: способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов.

2 ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

ТЕМА 1: Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

(для самопроверки)

Управление

Персонал

Управление персоналом

Внутрифирменное управление персоналом

Человеческие ресурсы

Управление человеческими ресурсами

Трудовые ресурсы

Человеческий фактор

Кадровая работа

Кадровая служба

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Чем обусловлено повышение значения управления персоналом современного предприятия (организации)?
2. Раскройте сущность и содержание управления персоналом.
3. Охарактеризуйте основные направления деятельности по управлению персоналом.
4. Каковы тенденции развития управленческой мысли?
5. В чем состоят различия управления персоналом и управления человеческими ресурсами?
6. Дайте определение кадровой безопасности.
7. Назовите виды угроз со стороны персонала.
8. Каковы угрозы кадровой безопасности?
9. Охарактеризуйте риски кадровой безопасности.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Из предложенных ниже вариантов определений управления персоналом необходимо выбрать наиболее точную и емкую формулировку:

- а) организованный процесс по целенаправленному руководству персоналом предприятия (организации);
- б) деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей;
- в) искусство добиваться поставленных целей посредством организации человеческих ресурсов;
- г) комплекс мероприятий, призванный облегчить функционирование производства и направленный на организацию слаженной и бесперебойной работы всех участников производственной деятельности.

2. В левой колонке таблицы перечислены основные функции управления персоналом, а в правой – раскрыта их сущность. Необходимо найти ошибки в соответствии названия функции и ее сущности и записать правильные ответы (например: 1б; 2а и т.д.).

Функции управления персоналом	Сущность указанных функций
1.Организационно-кадровая	а) анализ трудовой дисциплины; контроль и оценка действий персонала; анализ использования и текущей кадры
2.Учебно-воспитательная	б) решение социально-психологических вопросов производства, в том числе комплектование трудовых коллективов, анализ и улучшение психологического климата в коллективах, прогнозирование и планирование социального развития коллектива
3.Социально-экономическая	в) исследование рабочих процессов и их планирование; безопасность труда; охрана здоровья
4.Исследовательско-проективная	г) планирование использования людских ресурсов; подбор, прием, расстановка, перемещение, продвижение, учет и увольнение кадров
5.Психолого-педагогическая	д) профессиональная ориентация, отбор, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, оценка подготовленности и аттестация кадров; обеспечение равных возможностей занятости
6.Информационно-аналитическая	е) трудовые отношения; график работы; качество жизни (условий труда); зарплата; стимулирование труда; компенсации и пособия

3. В левой колонке таблицы перечислены аспекты управления персоналом, а в правой – раскрыта их сущность. Необходимо найти ошибки в соответствии названия аспекта и его сущности и записать правильные ответы (например: 1б; 2а и т.д.).

Аспекты управления персоналом	Сущность указанных аспектов
1.Технико-технологический	а) вопросы, связанные с планированием численности, состава работающих, материальными и нематериальными формами стимулирования, использованием рабочего времени и т.д.
2.Организационно-экономический	б) вопросы соблюдения действующего трудового законодательства в работе с персоналом
3. Правовой	в) уровень развития конкретного производства, особенности использования в нем техники и технологии, производственные условия и т.п.
4.Социально-психологический	г) вопросы воспитания персонала и наставничества, внедрения определенных норм, правил, стандартов поведения
5. Педагогический	д) вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социальных и психологических технологий в практическую работу, моральное стимулирование

4. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

5. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

ТЕМА 2: Персонал организации как объект управления

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

(для самопроверки)

Система управления персоналом

Субъект управления

Объект управления

Принципы управления персоналом

Самоактуализация

Самоуважение

Организационная культура

Корпоративная культура

Среднесписочная численность персонала

Оптимизация оргструктуры

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте определения понятиям «система управления персоналом», «субъект управления» и «объект управления».
2. Каковы задачи и принципиальные нормы управления персоналом коммерческого банка?
3. В чем заключается суть принципов, определяющих направления развития системы управления персоналом?
4. Назовите основные принципы концепции использования трудовых ресурсов.
5. Какие подходы к управлению персоналом вы знаете, раскройте их суть.
6. В чем заключается суть методов управления персоналом? Как они взаимосвязаны?
7. Объясните понятия «организационная культура» и «корпоративная культура».
8. Какие типы организационных культур вы знаете?
9. Какие способности руководителя обеспечивают его эффективную деятельность по управлению персоналом?

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

2. Организационная культура - это:

а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;

б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;

в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

3. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом (при необходимости указать несколько):

а) управление стандартизацией;

б) управление нормированием;

в) нормативное обеспечение управления персоналом;

г) управление работой персоналом;

д) управление ресурсами;

е) управление техникой безопасности на производстве.

4. Система целей управления персоналом является основой определения:

а) политики организации;

б) стратегии развития организации;

в) состава функций управления персоналом.

5. Современные организации, как правило, представляют собой:

- а) образования с предпринимательским типом организационной культуры;
- б) образования с партиципативным типом организационной культуры;
- в) поликультурные образования.

ТЕМА 3: Кадровая политика

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

(для самопроверки)

Пассивная кадровая политика

Реактивная кадровая политика

Превентивная кадровая политика

Активная кадровая политика

Рациональная кадровая политика

Авантюристическая кадровая политика

Кадровые мероприятия

Кадровое планирование

Стратегические кадровые вопросы

Маркетинг персонала

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Объясните понятие «кадровая политика».
2. Как вы понимаете стратегию управления персоналом?
3. Охарактеризуйте типы кадровой политики.
4. Назовите этапы проектирования кадровой политики.
5. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики?
6. Какое место кадровое планирование занимает в системе управления работой с персоналом организации?
7. Перечислите и охарактеризуйте показатели движения рабочей силы организации.
8. В чем заключается эффективность трехуровневой системы управления персоналом банка?
9. Охарактеризуйте виды аналитической информации.
10. Раскройте сущность процесса кадрового планирования.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько):
 - а) компетентность в своей профессиональной области;
 - б) знание общих законов развития организации;

в) профессионализм в области управления организацией.

2. К процессу планирования по соответствующему направлению служба персонала привлекает:

а) руководство банка и структурных подразделений;

б) руководство и ведущих специалистов банка;

в) руководителей банка и представителей отделений.

3. Учет каких возможностей банка имеет приоритетный характер при определении любых плановых задач по кадровому направлению деятельности?

а) по повышению квалификации персонала;

б) по финансированию данного направления;

в) по оперативному изменению численности персонала.

4. Планирование мероприятий по найму и приему персонала в целях удовлетворения в перспективе потребности организации в кадрах за счет внутренних и внешних источников – это ...

а) планирование привлечения персонала;

б) планирование потребности в персонале;

в) планирование трудовой адаптации.

5. Каких сотрудников, занятых равноценной профессиональной деятельностью, вы рекомендуете для перевода на место работы в другое подразделение?

а) Молодого и хорошего сотрудника, который по-настоящему овладел профессией, зарекомендовавший себя способным к профессиональному росту. Вы надеетесь, что он и в другом подразделении будет поддерживать свое рабочее место в хорошем состоянии и у него там будут такие же высокие результаты труда, как и в вашем подразделении.

б) Сотрудника хорошего профессионала, но постоянно создающего конфликтные ситуации в вашем подразделении, нежелающего находить контакт с коллегами.

в) Пожилого сотрудника, который часто находится на больничном листе, длительное время отсутствует на работе и не ориентирован на задачи подразделения.

ТЕМА 4: Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

(для самопроверки)

Прием на работу

Отбор персонала

Подбор персонала

Собеседование

Профессиональный отбор

Профессиональный подбор

Критерий отбора

Метод отбора

Качество набора

Привлечение персонала

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое наем на работу?
2. Какие виды деловой оценки персонала вам известны?
3. Дайте характеристику методам отбора персонала.
4. Раскройте преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
5. Охарактеризуйте последовательность действий при отборе.
6. Раскройте содержание функций отбора.
7. Перечислите критерии отбора.
8. Раскройте содержание процедуры процесса отбора кандидатов на занятие вакантной должности.
9. Кто принимает окончательно решение о целесообразности найма кандидата?
10. Каков порядок сокращения и увольнения персонала кредитного учреждения?

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
 - а) психологические тесты;
 - б) проверка знаний;
 - в) проверка профессиональных навыков;

г) графические тесты.

2. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а) отбор кандидатов;
- б) найм работника;
- в) подбор кандидатов;
- г) заключение контракта;
- д) привлечение кандидатов.

3. Что представляет процесс набора персонала:

- а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
- б) прием сотрудников на работу;
- в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

4. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых идей, использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития;
- г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

5. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых импульсов для развития;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

ТЕМА 5: Развитие человеческих ресурсов

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

(для самопроверки)

Тренинг

Аттестация

Численность персонала

Горизонтальная и вертикальная карьера

Планирование внутрибанковской карьеры

Деловая карьера

Обучение на рабочих местах

Система планирования карьеры

Стажировка

Дублер

Резерв кадров

Ротация персонала

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Перечислите факторы успешного развития кадровой работы банка.
2. Охарактеризуйте методы повышения эффективности системы профессионального обучения администрации банка.
3. Определите сущность процесса аттестации.
4. Раскройте содержание этапов аттестации.
5. Что такое деловая карьера?
6. Охарактеризуйте конфиденциальный и легальный подходы к формированию кадрового резерва
7. На решение какой приоритетной задачи направлена работа на рынке труда в части привлечения в банк необходимых ему сотрудников?
8. С чем связана особая актуальность процедуры отбора персонала в отечественных условиях?
9. Являются ли рекомендации аттестационной комиссии обязательными для администрации банка? Ответ обоснуйте.
10. Для каких сотрудников банка используется стажировка как метод дополнительного обучения персонала?
11. Раскройте этапы карьеры менеджера.

12. Какие существуют подходы к организации и планированию продвижений и ротации персонала банка?

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) разбор конкретных ситуаций;

е) деловые игры;

ж) самообучение;

з) видеотренинг.

3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) разбор конкретных ситуаций;

е) деловые игры;

ж) самообучение.

4. Карьера - это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

5. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

а) да;

б) нет;

в) иногда.

ТЕМА 6: Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

(для самопроверки)

Мотивация персонала

Система вознаграждения

Заработная плата

Повременная система оплаты труда

Индивидуальная оплата труда по результатам

Групповая оплата труда по результатам

Система оплаты труда на основе измерения дневной выработки

Система оплаты труда по вкладу

Фиксированные ежегодные надбавки

Возрастная шкала

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое мотивация труда?
2. Какие виды поведенческих мотиваций Вы знаете?
3. Охарактеризуйте сущность и необходимость системы вознаграждения.
4. Перечислите существующие формы системы оплаты труда. Раскройте их содержание.
5. Охарактеризуйте условия эффективности применения систем оплаты труда.
6. Какие Вы знаете формы вознаграждения персонала?
7. что такое мотивация труда?
8. Какие группы мотивов труда Вам известны?
9. Какие виды стимулирования труда Вам известны?
10. Перечислите и раскройте факторы, влияющие на мотивацию труда в коммерческом банке.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Использование аттестации в качестве инструмента сокращения штатов считается:
 - а) недопустимым;
 - б) допустимым;
 - в) допустимым в отдельных случаях.

2. Стажировка как метод дополнительного обучения персонала на стадии его первичного развития используется преимущественно для сотрудников:

- а) категории «руководители»;
- б) категории «исполнители»;
- в) любых категорий.

3. Основным критерием при выборе образовательного учреждения как стратегического партнера банка является:

- а) стаж работы на рынке профильных образовательных услуг;
- б) цена услуг;
- в) номенклатура оказываемых услуг.

1. Определите основной недостаток гарантированного должностного оклада:

- а) отсутствие связи с конечными результатами сотрудника;
- б) невозможность оперативно использовать экономические санкции;
- в) оба указанных выше фактора.

5. Внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели – это...

- а) мотив;
- б) мотивация;
- в) профессиональная ориентация.

ТЕМА 7: Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

(для самопроверки)

Результативность труда

Аттестация

Анкетирование

Интервьюирование

Интегрированная кадровая служба

Оценка деятельности подразделений управления персоналом

Текучесть кадров

Жалоба

Недовольство

Система контроля за работой персонала

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что представляет собой оценка результативности труда?
2. Какие Вы знаете критерии оценки результативности труда?
3. Охарактеризуйте деятельность интегрированной кадровой службы (ИКС).
4. Как рассчитывается показатель укомплектованности кадрового состава?
5. Охарактеризуйте структуру затрат на персонал.
6. В чем заключается сущность балльного метода оценки факторов результативности?
7. Охарактеризуйте показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.
8. В чем заключается сущность абсентеизма?
9. Как рассчитывается относительный показатель текучести кадров?

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
 - а) трудовое соглашение;
 - б) трудовой договор;

в) коллективный договор.

2. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

3. Непосредственная текущая оценка деятельности сотрудника осуществляется:

а) прямым техническим руководителем;

б) руководителем соответствующего структурного подразделения;

в) руководителем подразделения с учетом мнения технического руководителя.

4. Выделяют следующие методы контроля за работой персонала (при необходимости указать несколько):

а) прямой метод;

б) ситуационный метод;

в) косвенный метод.

2. Для каких категорий наемного персонала банка может применяться скользящий должностной оклад?

а) для большинства категорий;

б) для ограниченных категорий;

в) для всех категорий.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основная учебная литература:

1. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата: [для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям] / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2019. - 168 с. - (Бакалавр. Прикладной курс). Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru

2. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : учебное пособие / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 419 с.

3. Управление человеческими ресурсами: [Электронный ресурс] : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - Москва: Дашков и К, 2018. - 389 с.: ил. Книга доступна: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>.

Дополнительная учебная литература:

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с.

2. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. - Москва: Дашков и К°, 2019. - 208 с.

3. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой. - Москва: Прометей, 2018. - 279 с.: табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258.

4. Басенко, В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с.

5. Фернандес-Араос, Клаудио. Выбирать сильнейших. Почему это так важно, так трудно, и как этому научиться [Текст] / К. Фернандес-Араос; [пер. с англ. М. Фербер]. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 352 с.

6. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.А. Шапиро; П.И. Ананченкова. - М.Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 300 с.

7. Проектирование рабочих мест служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2016. - 271 с.

8. Остапенко, Г.Ф. Управление интеллектуальной собственностью [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Ф. Остапенко, В. Д. Остапенко. - Москва: Дашков и К°, 2016. - 160 с.

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

1. Психологический журнал
2. Финансовый менеджмент
3. Вопросы экономики
4. Известия ЮЗГУ
5. Менеджмент в России и за рубежом
6. Экономист
7. Безопасность труда в промышленности

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. www.gosmintrud.ru - Министерство труда и социальной защиты РФ
2. www.government.ru – официальный сайт Правительства РФ
3. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ.
4. www.budgetrf.ru – мониторинг экономических показателей.
5. www.minfin.ru – официальный сайт Министерства финансов РФ.
6. www.ise.openlab.spb.ru – галерея экономистов.
7. <http://journals.cambridge.org/action> – база данных зарубежных журналов по соответствующей тематике
8. База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области.