

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 11.08.2025 14:54:44

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт экономики предприятий

Кафедра Учета, анализа и экономической безопасности

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от 22 мая 2025 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.В.ДЭ.05.01 Социальные аспекты
экономической безопасности

**Основная профессиональная
образовательная программа**

38.05.01 Экономическая безопасность
программа Экономическая безопасность

Квалификация (степень) выпускника Экономист

Самара 2025

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Социальные аспекты экономической безопасности входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Экономическая безопасность предприятий АПК, Экономическая безопасность в страховых и кредитных организациях, Бухгалтерская финансовая отчетность

Последующие дисциплины по связям компетенций: Экономическая безопасность в государственных и муниципальных учреждениях

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Социальные аспекты экономической безопасности в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - Способен осуществлять бухгалтерский, финансовый, оперативный, управленческий и статистический учет хозяйствующих субъектов и применять методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формировать и предоставлять бухгалтерскую, налоговую и бюджетную отчетность

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-2	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	методы формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.	использовать полученные в результате анализа бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. для принятия управленческих решений	методами принятия управленческих решений по итогам результатов анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 9
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	17.85/0.5

Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы Зачетные единицы	72 2

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 10
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	49.85/1.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы Зачетные единицы	72 2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Социальные аспекты экономической безопасности представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	14	14			15,85	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК -2.3
2.	Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	4	4			2	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК -2.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		17.85	

очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				

							образовательной программе
1.	Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	1	1			15,85	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК -2.3
2.	Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	1	1			2	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК -2.3
	Контроль	18					
	Итого	2	2	0.15		49.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	лекция	Тема 1. Понятие и различные аспекты экономической безопасности о современных условиях
		лекция	Тема 2. Современные модели государственной политики в сфере безопасности
		лекция	Тема 3. Социально-экономический маркетинг-анализ сбытовой деятельности
		лекция	Тема 4. Социально-экономический анализ интеллектуальных ресурсов (капитала) п/п
2.	Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	лекция	Тема 5. Социально-экономический анализ интеллектуальных ресурсов (капитала) п/п
		лекция	Тема 6. Социально-экономический анализ организационной культуры п/п
		лекция	Тема 7. Социально-экономический анализ управления деятельности
		лекция	Тема 8. Роль гражданского общества в укреплении экономической безопасности России
		лекция	Тема 9. Социальные аспекты информационной политики безопасности современного российского общества

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
------	--	---------------------------------	------------------------------------

1.	Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	Практическое занятие	Тема 1. Понятие и различные аспекты экономической безопасности в современных условиях
		Практическое занятие	Тема 2. Современные модели государственной политики в сфере безопасности
		Практическое занятие	Тема 3. Социально-экономический маркетинг-анализ сбытовой деятельности
		Практическое занятие	Тема 4. Социально-экономический анализ интеллектуальных ресурсов (капитала) п/п
2.	Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	Практическое занятие	Тема 5. Социально-экономический анализ интеллектуальных ресурсов (капитала) п/п
		Практическое занятие	Тема 6. Социально-экономический анализ организационной культуры п/п
		Практическое занятие	Тема 7. Социально-экономический анализ управления деятельности
		практическое занятие	Тема 8. Роль гражданского общества в укреплении экономической безопасности России
		практическое занятие	Тема 9. Социальные аспекты информационной политики безопасности современного российского общества

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организациями, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации

		- тестирование
--	--	----------------

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Экономическая безопасность : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17279-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535989>
2. Безопасность предпринимательской деятельности : учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, Н. А. Волобуев, С. К. Кузнецов ; под редакцией В. Л. Шульца. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 563 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18863-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/551836>
3. Севрюкова, Е. А. Надзор и контроль в сфере безопасности : учебник для вузов / Е. А. Севрюкова ; под общей редакцией В. И. Каракеяна. — 2-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 340 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18629-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560191>
4. Кадырова, Г. М. Управление государственной и муниципальной закупочной деятельностью : учебник для вузов / Г. М. Кадырова, С. Г. Еремин, А. И. Галкин ; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15790-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565681>

Дополнительная литература

1. Кузнецова, Е. И. Экономическая безопасность : учебник и практикум для вузов / Е. И. Кузнецова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16876-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561732>
2. Уразгалиев, В. Ш. Экономическая безопасность : учебник и практикум для вузов / В. Ш. Уразгалиев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 725 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09982-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536490>
3. Сергеев, А. А. Экономическая безопасность предприятия : учебник и практикум для вузов / А. А. Сергеев. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 275 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14436-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564903>
4. Пименов, Н. А. Управление финансовыми рисками в системе экономической безопасности : учебник и практикум для вузов / Н. А. Пименов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16342-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560218>
5. Федорова, И. Ю. Финансовый механизм государственных и муниципальных закупок : учебник для вузов / И. Ю. Федорова, А. В. Фрыгин, М. Н. Прокофьев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 235 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16600-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561390>

Литература для самостоятельного изучения

- 1.

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС ; ОС "Альт Рабочая станция" 10; ОС "Альт Образование" 10

2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный, МойОфис Стандартный 3, МойОфис Профессиональный 3

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Социальные аспекты экономической безопасности:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	+
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - Способен осуществлять бухгалтерский, финансовый, оперативный, управленческий и статистический учет хозяйствующих субъектов и применять методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формировать и предоставлять бухгалтерскую, налоговую и бюджетную отчетность

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	методы формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.	использовать полученные в результате анализа бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. для принятия управленческих решений	методами принятия управленческих решений по итогам результатов анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.
Пороговый	методы формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской	использовать полученные в результате анализа бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской	методами принятия управленческих решений по итогам результатов анализа и интерпретации

	отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.	отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. для принятия управленческих решений	финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.
Стандартный (в дополнение к пороговому)	методы формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской, налоговой отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.	использовать полученные в результате анализа бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской, налоговой отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. для принятия управленческих решений	методами принятия управленческих решений по итогам результатов анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской, налоговой и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской, налоговой и бюджетной отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.	использовать полученные в результате анализа бухгалтерской и иной информации, содержащейся в бухгалтерской, налоговой и бюджетной отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. для принятия управленческих решений	методами принятия управленческих решений по итогам результатов анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской, налоговой и и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный

		обучения по программе		
1.	Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	1. Сущность и содержание социальной политики, ее конкретно- исторический характер. 2. Социально-экономическая политика: общее и особенное. 3. Место и роль социальной политики в обществе. 4. Социальная структура российского общества и ее трансформация. 5. Социальная политика как фактор экономического развития. 6. Теоретические основы и задачи социальной политики как науки. Формы и средстввоздействия социальной политики на развитие общества и человека. 7. Основные модели и типы социальной политики: отечественный и мировой опыт. 8. Поиск современной концепции социальной политики российского государства. 9. Субъекты социальной политики в их историческом развитии. 10. Муниципальная власть как субъект социальной политики. 11. Государство – как один из субъектов социальной политики. 12. Деятельность неправительственных некоммерческих организаций и социальных фондов, политических партий как субъектов социальной политики. 13. Социальное государство и гражданское общество. Становления социального государства в России: особенности, проблемы, перспективы. 14. История возникновения идеи социального государства. 15. Концепции социального государства и политики всеобщего благоденствия. 16. Практика функционирования социального государства в западных странах. Проблема становления социального государства в России. 17. Модели социального партнерства. 18. Возможности социального партнерства в

	государственной социальной политике. 19. Концепции маргинальности и бедности: исследование и измерение. 20. Социальная политика и развитие человеческого потенциала в России.
Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	21. Критерии и показатели эффективности социальной политики. 22. Взаимосвязь социальной политики и рынка труда. 23. Безработица как фактор социально-психологической фрустрации и социальной напряжённости. Типы безработицы. 24. Регулирование занятости населения на федеральном и региональном уровнях. Региональные социальные программы в сфере занятости населения. 25. Основные направления реформирования пенсионного обеспечения и системы здравоохранения. 26. Региональная социальная политика в отношении людей старшего поколения и людей с ограниченными возможностями. 27. Основные факторы и условия формирования социально-партнёрских отношений в обществе. 28. Роль и место социальной политики в политической системе России. Структура управления социальной политикой. 29. Социальная политика и политические партии России. 30. Зарубежный опыт социального партнёрства. Конвенции и рекомендации международной организации труда (МОТ). 31. Механизмы реализации социальной политики и их нормативно-правовая база. 32. Социальные доктрины в программах современных политических партий России. 33. Социальная защита населения. 34. Приоритетные направления социальной политики на современном этапе. 35. Социологические опросы как фактор социальной политики. 36. «Государство всеобщего благосостояния» в переходной экономике: возможности и реальность. 37. «Бесплатность» продукции и услуг социальной сферы: достоинства и недостатки. 38. Социальная политика и индивидуальные настроения: пути преодоления проблемы. 39. Активная политика занятости и ее перспективы. 40. Целевые социальные программы как инструмент реализации социальной политики в различных отраслях социальной сферы

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
-------------------	---------

Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	1. Почему социальная стабильность служит одним из основных критериев экономической безопасности страны? 2. Какая существует связь между ростом безработицы, социальной нестабильностью и экономической безопасностью? 3. Каковы особенности обеспечения экономической безопасности в административно-командной экономике? 4. Почему экономический рост является важнейшим фактором обеспечения экономической безопасности общества? 5. В чем заключается инновационная функция экономической безопасности? 6. Каковы причины возникновения и развития теневой экономики? 7. Почему и как происходит «бегство капитала» из страны? 8. Какие угрозы (внутренние или внешние) представляют для российской экономики наибольшую опасность? Аргументируйте свой ответ. 9. Почему риск является неотъемлемым элементом хозяйственной жизни? 10. Какие меры предпринимает российское государство для обеспечения экономической безопасности страны? 11. Что Вы понимаете под жизненно важными интересами? Приведите примеры. 12. Перечислите совокупность потребностей личности, удовлетворение которых надежно обеспечивает систему социальной безопасности и социального развития.
Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	13. Как соотносятся понятия «международная экономическая безопасность» и «национальная экономическая безопасность»? 14. Каковы внутренние и внешние угрозы социальной безопасности России? 15. В чем заключается отличие угрозы от опасности и риска? 16. В чем заключаются экономические интересы и экономические приоритеты России? 17. Какие основные макроэкономические показатели целесообразно использовать при оценке экономической безопасности государства? 18. Управление социальными процессами посредством национальных проектов и федеральных целевых программ. 2 19. Технологии разработки государственных программ при решении хорошо структурированных проблем. 20. Недостатки программно-целевого управления социальными процессами.. 21. Роль «мозговых центров» в управлении обществом и государством: структура, функции и технологии.

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

укажите задания

1. К уровням безопасности относятся:
 - А) Личная,
 - Б) Корпоративная,
 - В) Социальная,
 - Г) Национальная.
2. Сколько подходов к понятию социальной безопасности выделяют:
 - А) 1,
 - Б) 2,
 - В) 3.
3. Социальные угрозы делятся на:
 - А) Активные и пассивные,
 - Б) Объективные и субъективные,
 - В) Внешние и внутренние,
 - Г) Государственные и общественные.
4. К признакам социального государства не относятся:
 - А) Доступность социальной поддержки государства для всех членов общества,
 - Б) Право контроля и регулирования социальных процессов,
 - В) Равные доходы граждан,
 - Г) Наличие бюджетных социальных выплат.
5. Социальная политика включает:
 - А) Политику регулирования доходов,
 - Б) Социальное обеспечение,
 - В) Контроль за деятельностью предприятий,
 - Г) Политику регулирования занятости
6. К моделям социальной политики относятся:
 - А) Континентальная, Б) Островная,
 - В) Материковая, Г) Скандинавская.
7. Индекс развития человеческого потенциала – это:
 - А) Расчетный статистический показатель, в котором учитываются не только объемы потребления материальных благ, но и возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.
 - Б) Способность человека к получению и накоплению знаний, к общению, обмену информацией.
 - В) Доступ человека к материальным ресурсам, необходимым для достойного существования, включая ведение здорового образа жизни, обеспечение территориальной и социальной мобильности, обмен информацией и участие в жизни общества.
8. К формам безработицы относятся:
 - А) Местная, Б) Сезонная,
 - В) Фрикционная,
 - Г) Циклическая.
9. Бедность – это:
 - А) Положение жителей страны, когда они не располагают средствами к существованию на минимальном уровне для данного общества в данное время.
 - Б) Положение жителей страны, когда они располагают средствами к существованию на минимальном уровне для данного общества в данное время.
 - В) Отсутствие социальной защищенности.
10. К субъектам социальной безопасности относятся:

- А) Государство,
- Б) Общество,

- В) Общественные организации,
- Г) Партии.

11. К объектам социальной безопасности относятся:

- А) Государство,
- Б) Общество,
- В) Личность,
- Г) Политические партии.

12. ... — это система обеспечения устойчивости экономической системы, которая сохраняет свою целостность и способность к саморазвитию, несмотря на неблагоприятные внешние и внутренние угрозы

- А) Экономическая эффективность,
- Б) Социальная эффективность,
- В) Экономическая безопасность,
- Г) Экономические интересы.

13. Конкретная и непосредственная форма опасности или совокупность негативных факторов или условий – это...

- А) Опасность,
- Б) Безопасность,
- В) Угроза,
- Г) Риск.

14. Индекс прироста населения страны должен быть:

- А) Меньше единицы,

- Б) Равен нулю,
- В) Больше нуля,
- Г) Больше единицы.

15. Соотношение больных к здоровым людям стране не должно:

- А) Превышать 5% населения,

- Б) Превышать 4% населения,
- В) Превышать 10% населения,
- Г) Превышать 11% населения.

16. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

17. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

18. Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

19. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

20. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

21. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

22. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

23. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

24. Конфликтная ситуация — это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

25. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

26. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

27. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

16. К уровням безопасности относятся:

- А) Личная,
- Б) Корпоративная,
- В) Социальная,
- Г) Национальная.

17. Сколько подходов к понятию социальной безопасности выделяют:

А) 1,

Б) 2,

В) 3.

18. Социальные угрозы делятся на:

- А) Активные и пассивные,
- Б) Объективные и субъективные,
- В) Внешние и внутренние,
- Г) Государственные и общественные.

19. К признакам социального государства не относятся:

- А) Доступность социальной поддержки государства для всех членов общества,
- Б) Право контроля и регулирования социальных процессов,
- В) Равные доходы граждан,
- Г) Наличие бюджетных социальных выплат.

20. Социальная политика включает:

- А) Политику регулирования доходов,
- Б) Социальное обеспечение,
- В) Контроль за деятельностью предприятий,
- Г) Политику регулирования занятости

21. К моделям социальной политики относятся:

- А) Континентальная, Б) Островная,
- В) Материковая, Г) Скандинавская.

22. Индекс развития человеческого потенциала – это:

- А) Расчетный статистический показатель, в котором учитываются не только объемы потребления материальных благ, но и возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.
- Б) Способность человека к получению и накоплению знаний, к общению, обмену информацией.
- В) Доступ человека к материальным ресурсам, необходимым для достойного существования, включая ведение здорового образа жизни, обеспечение территориальной и социальной мобильности, обмен информацией и участие в жизни общества.

23. К формам безработицы относятся:

- А) Местная, Б) Сезонная,
- В) Фрикционная,
- Г) Циклическая.

24. Бедность – это:

- А) Положение жителей страны, когда они не располагают средствами к существованию на минимальном уровне для данного общества в данное время.
- Б) Положение жителей страны, когда они располагают средствами к существованию на минимальном уровне для данного общества в данное время.
- В) Отсутствие социальной защищенности.

25. К субъектам социальной безопасности относятся:

- А) Государство,
- Б) Общество,
- В) Общественные организации,
- Г) Партии.

26. К объектам социальной безопасности относятся:

- А) Государство,
- Б) Общество,
- В) Личность,
- Г) Политические партии.

27. ... — это система обеспечения устойчивости экономической системы, которая сохраняет свою целостность и способность к саморазвитию, несмотря на неблагоприятные внешние и внутренние угрозы

- А) Экономическая эффективность,
- Б) Социальная эффективность,
- В) Экономическая безопасность,
- Г) Экономические интересы.

28. Конкретная и непосредственная форма опасности или совокупность негативных факторов или условий – это...

- А) Опасность,
- Б) Безопасность,
- В) Угроза,
- Г) Риск.

29. Индекс прироста населения страны должен быть:

- А) Меньше единицы,
- Б) Равен нулю,
- В) Больше нуля,
- Г) Больше единицы.

30. Соотношение больных к здоровым людям стране не должно:

- А) Превышать 5% населения,
- Б) Превышать 4% населения,
- В) Превышать 10% населения,
- Г) Превышать 11% населения.

16. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

17. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

18. Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

19. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

20. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

21. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

22. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

23. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

24. Конфликтная ситуация — это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

25. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

26. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.
27. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:
- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи
Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	Задание 1 <i>Изучите сложившуюся в компании ситуацию. Представьте, что Вы – руководитель, отвечающий за деятельность корпоративного университета. Перед Вами поставлена задача о необходимости развития такой системы обучения, которая обеспечила бы реализацию стратегических задач компании. Определите актуальные направления работы корпоративного университета на ближайший год и спланируйте основные мероприятия на этот период времени.</i> Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки. Численность персонала: 12 тыс. человек. Срок работы на рынке: 7 лет. Холдинговая компания образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе отдела обучения, его организационная структура прошла несколько этапов эволюции, приспособляясь к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения. Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение на курсах по лидерству и вдохновились идеей формирования единой программы, которая дифференцировалась бы по категориям персонала с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам. Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга. На данный момент для сотрудников реализуется обучение: – по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом); – по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга. На совете директоров при реструктуризации стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности

	корпоративного университета. В целом система Задание 2 <i>Ознакомьтесь с материалом и сформулируйте основные принципы кадровой политики данной компании: 1) в области отбора персонала; 2) в сфере обучения и продвижения персонала; 3) в области стимулирования труда.</i> Международная корпорация «Наука Т» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги, «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем продаж 14 млрд. долл. Филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса. <i>Особенности организационной структуры и производства.</i> Корпоративный бизнесориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура строится по функциональному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание Задача 3. 1. Описать систему управления деятельностью "Реализация продукции предприятия" с помощью управленческих функций. 2. Составить организационную структуру управления предприятием из заданных элементов. 3. Перечислить службы, которые чаще всего подчиняются заместителю директора по коммерческим вопросам крупного предприятия. Раскрыть их функции. 4. Проанализировать материалы экспертной оценки деятельности главного технолога предприятия. 5. Разработать производственную ситуацию по постановке задачи руководителем подчиненным с использованием мотивационных социально-психологических методов управления (третий уровень «пирамиды Маслоу». 6. Дать определение понятия "лидерство" в коллективе. Объяснить, как следует учитывать наличие в коллективе неформальных лидеров. 7. Изложите вклад в развитие научного менеджмента М. Вебера. Задача 4. Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения. Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?
--	---

Задача 5. Важная задача менеджера – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у менеджера имеется следующий диапазон действий:

1. Предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению.
2. Проводить с партнерами совещания, советоваться с ними по делам фирмы.
3. Сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы.
4. Создавать условия для социальной активности работников.
5. Предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу.
6. Обеспечивать им обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами.
7. Оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника.
8. Привлекать подчиненных к формулировке целей фирмы и выработке решений.
9. Делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий.
10. Обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице.
11. Организовать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности.
12. Открывать для подчиненных возможности развития их потенциала.
13. Предоставить сотрудникам сложную и ответственную работу, которая потребовала бы от них полной самоотдачи.
14. Постоянно развивать у подчиненных творческое начало в работе.

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Какие действия менеджера по увеличению творческой отдачи в работе подчиненных Вы считаете главным и почему?
2. Какие еще меры, по Вашему мнению, может предпринимать менеджер, чтобы добиться роста производительности и повышения активности труда подчиненных?

Задача 6. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты.

1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо.
 2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял.
 3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения.
 4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку.
 5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения.
 6. Руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта.
 7. Руководитель излагает проблему и принимает решение группы.
- Какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.

Задача 7. Туристическая фирма ЗАО «Лазурный берег» находится в Москве и по договору с рядом курортов Средиземноморья занимается комплектованием групп для отдыха и лечения на этих курортах. В связи с существенным увеличением спроса на предлагаемые услуги фирма задумала открыть два филиала: один в Санкт-Петербурге, а другой – в Екатеринбурге. Для этого необходимо подобрать хороших специалистов. Варианты решений были типовыми:

- дать объявление в газету. Однако наверняка придёт много желающих с очень хорошими легендами об их успешной работе. Возможно, среди них будут информаторы из других туристических фирм – риск очень большой;
- заключить контракт с Академией туризма или с Государственным университетом управления. Выпускники имеют хорошую современную подготовку по туристическому бизнесу. Однако они неопытны и не приурочены к ответственности;
- попытаться переманить к себе двух первоклассных менеджеров из туристической компании «Золотые пески». Однако наживать себе врага в лице данной компании было бы нежелательно;
- увеличить нагрузку на собственных сотрудников, а высвобожденных четырёх работников отправить организовывать работу филиалов. Однако большая нагрузка снизит качество выполняемых функций, увеличит спешку. Это приведёт к недоброжелательности и злости при работе клиентами;
- продвигать путёвки на курорты в качестве посредника другим туристическим компаниям.

В качестве признаков были выбраны:

- минимум времени и финансовых затрат на подбор персонала;
- более 5 лет работы в туристическом бизнесе;
- возраст претендента 25-35 лет;
- личностные качества, способствующие работе с клиентами (коммуникабельность, доброжелательность, улыбчивость);
- сохранение устойчивого социально – психологического климата.

Для экспертной оценки пяти предложенных решений была сформирована группа из наиболее квалифицированных и уважаемых в фирме «Лазурный берег» специалистов. Результатом их деятельности стала таблица экспертных оценок (таблица 3).

По данным таблицы предпочтительными вариантами являются УР первое, четвёртое и близкое к ним – третье:

1. дать объявление в газету;
2. увеличить нагрузку на собственных сотрудников, а высвобожденных 4 работников отправить организовывать работу филиалов;
3. попытаться переманить к себе двух первоклассных менеджеров из туристической компании «Золотые пески».

Учитывая правило эвристического метода, что первое решение не является лучшим, руководство компании выбрало четвёртое УР о следующей формулировкой: «Увеличить нагрузку на собственных работников, а высвобожденных четырёх работников отправить организовывать работу филиалов».

Через год работы филиалы добились хороших показателей в организационно-финансовой деятельности.

Вопросы:

1. Какие экспертные методы могли быть полезными для решения проблемы?
2. Были ли какие-либо нарушения в методике организации и проведении экспертной оценки?

Задача 8. а) Определите подсистемы у системы "ВУЗ".
б) Какие связи между ними существуют? Опишите их внешнюю и

внутреннюю среду, структуру.
 в) Классифицируйте подсистемы.
 г) Опишите вход, выход, цель, связи указанной системы и ее подсистем.

Задача 9. а) Письменно приведите пример некоторой системы, укажите ее связи с окружающей средой, входные и выходные параметры, возможные состояния системы, подсистемы.
 б) Поясните на примере одной из задач, возникающих в данной системе конкретный смысл понятий "решить задачу" и "решение задачи".
 в) Поставьте одну проблему для этой системы.

Задание 10. Изучите описание деятельности компании и ситуацию, сложившуюся в организации. Какой тип и вид кадровой политики стоит выбрать? Как лучше сочетать бизнес-стратегию и кадровую стратегию в сложившихся условиях? Предложите, как провести реорганизацию с минимальными негативными последствиями, сохранив при этом ценные кадры.

Модный гляцевый журнал был учрежден и «раскручен» западным инвестором, сторонником и знатоком «высокого стиля» в журналистике. Собственник продал компанию российскому бизнесмену. Нового хозяина в принципе устраивает уровень менеджмента, налаженных связей и системы продвижения компании, однако он считает журнал несколько консервативным по содержанию, а редакцию – слишком разборчивой в приглашении «звездных» лиц, рекламируемых товаров, тем и пр.

Задание 11. В организации календарный фонд рабочего времени за год составил 912 500 человеко-дня, табельный фонд – 667 700 человеко-дня, максимально возможный фонд времени – 569 700 человеко-дня. Фактически отработано в урочное время 521 100 человеко-дня. Определить коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени, коэффициент использования табельного фонда рабочего времени, коэффициент использования календарного фонда рабочего времени.

Задание 12. . Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 часов, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

Задание 13. Цех, имеющий 450 единиц оборудования, работает в две смены. Норма обслуживания составляет 40 единиц оборудования. Коэффициент приведения явочной численности к списочной – 1,1. Определите численность обслуживающих рабочих.

Задание 14 .Планируемый объем продукции составляет 450000 руб., норматив заработной платы 0,3 руб. Определить плановый фонд оплаты труда.

Задание 15. Определить плановый фонд оплаты труда на основе норматива прироста фонда оплаты труда, если ФОТ базовый - 400 000 руб., прирост объема продукции 8 %, норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции - 0,35.

Задание 16 Производственная программа включает 200 000 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции 2 рубля. Коэффициент выполнения планового задания 1,1. Определить фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков.

Задание 17 В сборочном цехе отработано 10000 человеко-часов сдельщиками и 5000 человеко-часов повременщиками. Затраты труда по обслуживанию производства составили 3000 человеко-часов, затраты труда руководителей, специалистов и служащих 1000 человеко-часов. Определите технологическую, производственную и полную трудоемкость.

Задание 18 Рабочий отработал 150 часов и изготовил 100 деталей,

	трудоёмкость изготовления одной детали составляет 2 нормо-часа. Определите процент выполнения норм. Задание 19. Нормативная трудоёмкость детали 2,5 нормо-часа. Норма выполняется рабочим на 115%. В результате внедрения новой техники трудоёмкость снизилась до 1,8 нормо- часа , и рабочий стал выполнять норму на 105%. Определите изменение производительности труда. Задание 20. Сформулируйте миссию и ключевые ценности данных организаций: Авиакомпания «Небеса» Школа иностранных языков «Полиглот» Ресторан домашней кухни «Обжорка» Задание 21. Определите тип организационной культуры по Ч. Ханди. Обоснуйте ответ. Какие качества сотрудников ценятся в данном типе культуры? Рекламное агентство «Апельсин». Мы всегда открыты для наших клиентов, приветствуем новые идеи и совместное творчество. Нашими преимуществами являются: направленность на клиента, длительный опыт работы на рынке наружной рекламы, комплексное обслуживание. Миссия: Из любой неизвестной марки мы сделаем Мировой бренд! Ценности: индивидуальный подход; креативность; финансовая доступность; уважение интересов клиента; новаторство. Наш руководитель: коммуникативный; генератор идей; интуит; ответственный; дипломатичный. Стил управления – демократический. ● Социально благоприятный климат; ● Сотрудники помогают друг другу; ● Коллектив – это единый механизм, от успеха которого зависит результат; ● Коллектив гибкий, умеет координировать работу; ● Принцип «равенства».
Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	Задание 22: Условия возникновения кризисных ситуаций в регионе. 2. Кризисные ситуации – главный источник угроз экономической безопасности регионов. 3. Преодоление региональных кризисных процессов – стратегическая задача государственной политики. 4. Методы государственного регулирования территориального развития. Задание 23 1. Основные факторы дестабилизации в экономике и социальной сфере регионов. 2. Территориальные особенности развития кризисных социально-экономических процессов в 1990-х гг. и в начале 21 века. 3. Типологические особенности регионов в преодолении кризисных тенденций после возобновления в России экономического роста.

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы
Социальные аспекты экономической	1. Оценка эффективности рекламы 2. Маркетинговая характеристика ассортимента 3. Виды цен 4. Выявление, измерение и оценка интеллектуального

безопасности предприятия	капитала 5. Основные направления анализа человеческого интеллектуального капитала 6. Анализ кадровой политики 7. Методика анализа результатов социального развития предприятия 8. Основные направления анализа организационной политики 9. Основные направления и цели соц. политики. 10. Основные направления соц. политики в современной России. 11. Проблемы занятости населения в кризисный период 12. Безработица как соц. показатель экономической безопасности. 13. Стратегия сокращения бедности. 13. Модели соц. политики. 14. Угрозы экономической безопасности, связанные с финансовым состоянием предприятий и организаций. 15. Виды политики занятости.
Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	1. Современные социальные проблемы, влияющие на экономическую безопасность и пути их решения. 2. Сравнительная характеристика социальной политики в России и зарубежом. 3. Недостатки современной социальной политики и предложения по её дополнению. 4. Обоснование и выбор приоритетов в социальной политике. 5. Подтвердите или опровергните данное ниже утверждение: Сильная социальная политика – это социальная политика сильного государства, которое имеет возможность и умеет заставить осуществлять намеченные им меры. 6. Проблемы законотворчества в области социальной политики. 7. В каких странах и в какие периоды проводилась государственная социальная политика схожая с социальной политикой современного российского государства? 8. Выделите общероссийские приоритетные проблемы социальной политики. 9. Важнейшие реформы социальной сферы. 10. Какова зависимость между состоянием экономики, масштабами бедности и

	социальной политикой? 11. Опыт и проблемы формирования социальной политики зарубежных стран. 12. Роль общественных и некоммерческих организаций в реализации социальной политики 13. В чём состоит социальная ответственность бизнеса. 14. Ваше представление о роли общественных и некоммерческих организаций в реализации социальной политики. 15. Проанализировать: «трудоспособные и нетрудоспособные группы населения как объекты социальной политики – общее и различия в задачах и направлениях социальной политики». 16. Что необходимо предпринять (государству, руководителям регионов, предприятий и т.д.), чтобы повысить воспроизводственную и стимулирующую роль оплаты труда? 17. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни». 18. Социальная справедливость и социальное равенство, как важнейшее содержание социальной политики. 19. Проанализировать государственные гарантии в области образования и здравоохранения и реальное положение дел. 20. Состояние здоровья населения и проблемы здравоохранения.
--	--

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Социальные аспекты экономической безопасности предприятия	1. Оценка эффективности рекламы 2. Маркетинговая характеристика ассортимента Виды цен 3. Выявление, измерение и оценка интеллектуального капитала 4. Основные направления анализа человеческого интеллектуального капитала 5. Анализ кадровой политики 6. Методика анализа результатов социального развития предприятия 7. Основные направления анализа организационной политики 8. Основные направления и цели соц. политики. 9. Основные направления соц. политики в современной России. 10. Проблемы занятости населения в кризисный период 11. Безработица как соц. показатель экономической безопасности. 12.

	Стратегия сокращения бедности. Модели соц. политики. 13. Угрозы экономической безопасности, связанные с финансовым состоянием предприятий и организаций. 14. Виды политики занятости.
Социальные аспекты устойчивого и динамичного развития российской экономики	15. Современные социальные проблемы, влияющие на экономическую безопасность и пути их решения. 16. Сравнительная характеристика социальной политики в России и за рубежом. 17. Недостатки современной социальной политики и предложения по её дополнению. 18. Обоснование и выбор приоритетов в социальной политике. 19. Подтвердите или опровергните данное ниже утверждение: Сильная социальная политика – это социальная политика сильного государства, которое имеет возможность и умеет заставить осуществлять намеченные им меры. 20. Проблемы законотворчества в области социальной политики. 21. В каких странах и в какие периоды проводилась государственная социальная политика схожая с социальной политикой современного российского государства? 22. Выделите общероссийские приоритетные проблемы социальной политики. 23. Важнейшие реформы социальной сферы. 24. Какова зависимость между состоянием экономики, масштабами бедности и социальной политикой? 25. Опыт и проблемы формирования социальной политики зарубежных стран. 26. Роль общественных и некоммерческих организаций в реализации социальной политики 27. В чём состоит социальная ответственность бизнеса. 28. Ваше представление о роли общественных и некоммерческих организаций в реализации социальной политики. 29. Проанализировать: «трудоспособные и нетрудоспособные группы населения как объекты социальной политики – общее и различия в задачах и направлениях социальной политики». 30. Что необходимо предпринять (государству, руководителям регионов, предприятий и т.д.), чтобы повысить воспроизводственную и стимулирующую роль оплаты труда? 31. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни». 32. Социальная справедливость и социальное равенство, как важнейшее содержание социальной политики. 33. Проанализировать государственные гарантии в области образования и здравоохранения и реальное положение дел. 34. Состояние здоровья населения и проблемы здравоохранения.

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК-2
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне