

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Кадровый менеджмент

Уровень высшего образования

Специалитет

Направление подготовки / специальность

38.05.01 - Экономическая безопасность

Направленность образовательной программы

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 Кадровый менеджмент относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-11: Способность осуществлять консультирование по результатам проверок качества системы экономической безопасности	ПК-11.1: Способен продемонстрировать знание критериев и методик оценки качества системы экономической безопасности ПК-11.2: Способен продемонстрировать владение методами интерпретации результатов проверок качества системы экономической безопасности	ПК-11.1: Знать основные способы и методы мониторинга экономических показателей Уметь применять методы мониторинга экономических показателей на практике Владеть навыками применения результатов расчетов для повышения эффективности деятельности предприятия ПК-11.2: Знать теоретические основы построения системы нормирования и оплаты труда и выявлению резервов роста производительности труда; Уметь определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда Владеть навыками разработки систем нормирования и оплаты труда учреждений, организации, фирм и расчета резервов роста производительности труда	Тест Доклад-презентация Кейс-задание	Экзамен: Задачи Контрольные вопросы
ПК-9: Способность проводить научные исследования с целью обучения и повышения	ПК-9.1: Способен продемонстрировать знание инструментария проведения научных исследований в сфере экономики	ПК-9.1: Знать способы сбора и оценки необходимой информации для проведения мониторинга экономических показателей	Тест Доклад-презентация Кейс-задание	Экзамен: Задачи Контрольные

квалификации в сфере экономики	ПК-9.2: Способен продемонстрировать умение навыкам организации и проведения научных исследований в рамках обучения и повышения квалификации в сфере экономики	<p>Уметь собирать и подготавливать необходимую информацию для проведения мониторинга экономических показателей</p> <p>Владеть навыками выявления индикаторов эффективности управления деятельностью предприятия</p> <p>ПК-9.2:</p> <p>Знать организационные структуры управления трудовыми ресурсами</p> <p>Уметь определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий</p> <p>Владеть навыками организации работы с персоналом организации</p>		вопросы
--------------------------------	---	--	--	---------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	5	5
Часов по учебному плану	180	180
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	32	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	48	8
- КСР	2	2
самостоятельная работа	62	153
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия	Занятия	Всего	

			лекционного типа		семинарского типа (практические занятия/лаборат орные работы), часы					
	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О
Тема 1 Кадровый менеджмент: понятие и значение	26	32	6	1	10	1	16	2	10	30
Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.	31	33	8	1	8	1	16	2	15	31
Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности бизнеса	31	35	6	2	10	2	16	4	15	31
Тема 4. Кадровые риски в организации	31	35	6	2	10	2	16	4	15	31
Тема 5. Противодействие угрозам кадровой безопасности бизнеса	23	34	6	2	10	2	16	4	7	30
Аттестация	36	9								
КСР	2	2					2	2		
Итого	180	180	32	8	48	8	82	18	62	153

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Кадровый менеджмент: понятие и значение. Основные вопросы “Кадровый менеджмент: понятие и значение” включают определение кадрового менеджмента, его цели и задачи, основные принципы и методы, а также роль кадрового менеджмента в деятельности организации.

Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации включает в себя следующие вопросы: Понятия и определения в области кадровой безопасности, включая такие термины, как “кадровая безопасность”, “угрозы кадровой безопасности” и “риски кадровой безопасности”.

Роль службы безопасности в системе управления кадровой безопасностью.

Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности бизнеса

Создание системы кадрового мониторинга: сбор и анализ информации о сотрудниках, выявление их сильных и слабых сторон, определение потенциала для развития и карьерного роста.

Внедрение системы мотивации и стимулирования сотрудников: разработка системы поощрений и наказаний, направленной на повышение лояльности и профессионализма сотрудников.

Проведение мероприятий по повышению квалификации и развитию сотрудников: организация тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации.

Формирование корпоративной культуры и имиджа компании: создание условий для развития сотрудников, обеспечение комфортной рабочей атмосферы, поддержание корпоративной этики.

Обеспечение информационной безопасности: защита конфиденциальной информации, предотвращение утечек данных и несанкционированного доступа к корпоративным ресурсам.

Тема 4. Кадровые риски в организации

Цели, задачи и принципы системы управления кадровой безопасностью, включая обеспечение защиты организации от внутренних и внешних угроз, связанных с персоналом.

Основные угрозы кадровой безопасности и их классификация, включая экономические, социальные, правовые и другие виды угроз.

Оценка и анализ рисков кадровой безопасности организации, включая определение вероятности возникновения угроз и оценку их возможных последствий.

Тема 5. Противодействие угрозам кадровой безопасности бизнеса

Методы предотвращения и минимизации угроз кадровой безопасности, включающие в себя меры по предотвращению утечек конфиденциальной информации, противодействию коррупции и мошенничеству, а также обеспечению соблюдения законодательства в области труда и занятости.

Координацию деятельности подразделений безопасности и обеспечение контроля над выполнением мер по обеспечению кадровой безопасности.

Организация системы отбора и найма персонала с учетом требований безопасности, включая проведение проверок кандидатов на трудоустройство, анализ их профессиональных и личностных качеств, а также оценку их соответствия требованиям организации.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4684>, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4684>.

Иные учебно-методические материалы:

В соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность, направленность «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в виде аудиторной и самостоятельной работы обучающихся. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме практических занятий.

- Интерактивные лекции и практические занятия;
- Анализ конкретных ситуаций (бизнес- кейсов);
- Деловые и ролевые игры;
- Контрольные задания;
- Презентации и обсуждение результатов презентации (самостоятельных работ).

Лекции призваны сформировать у студентов концептуальную основу диагностики вероятности банкротства предприятий.

Практические занятия проводятся в форме решения практических заданий, проведения дискуссии и предполагают активную вовлеченность обучающихся в обсуждение.

Освоение учебной дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной внеаудиторной работы, которую обучающиеся должны выполнять как индивидуально, так и в малых группах. Наряду с проработкой основной литературы (глав базового учебника) предусмотрено самостоятельное чтение дополнительной литературы (статей и других научных публикаций), а также проведение анализа кейсов, которые обсуждаются в ходе дискуссий на практических занятиях.

Практические занятия в малых группах и самостоятельная внеаудиторная работа направлены на выработку навыков диагностики экономической ситуации объектов хозяйствования и формирования общепрофессиональных и профессиональных компетенций, установленных в соответствии с целями и задачами дисциплинами.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем. Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для обучающихся с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Обучающимся с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

Преподавание учебной дисциплины «Кадровый менеджмент» строится на сочетании лекций, практических занятий и различных форм самостоятельной работы бакалавров.

Материал, представляемый для оценки Формы контроля и оценки

Тестирование Оценка результатов тестирования преподавателем

Доклад-сообщение Представление доклада, обсуждение в группе. Оценка результатов преподавателем.

Собеседование Специальная беседа преподавателя с обучающимся (обучающимися) на темы, связанные с изучаемой дисциплиной. Оценка результатов преподавателем.

Выполнение практических заданий Разбор практических заданий. Оценка результатов преподавателем.

Творческое задание Дискуссия по итогам выполнения творческого задания по мини группам. Оценка результатов защиты презентации кейса.

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекции с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, электронных библиотек, методических разработок, специальной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении практических занятий с использованием учебного и научного оборудования, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.
2. Решение практических ситуаций и задач
3. Изучение источников управленческой информации
4. Работу с ресурсами Интернет
5. Решение практических ситуаций в виде творческих заданий
6. Изучение практических материалов деятельности конкретных предприятий
7. Изучение статистикой информации
8. Работа с практическими заданиями в контрольной работе
9. Подготовку к тестированию по темам курса «Кадровый менеджмент»
10. Подготовку к экзамену по курсу «Кадровый менеджмент».

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Кадровый менеджмент (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4684>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного специалиста является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в списке литературы.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий системы валютного регулирования, проблемных

аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономический анализ», «Экономика предприятия (организации)», «Информационные технологии», «Управления организацией».

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров. Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент» является экзамен.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего периода изучения дисциплины (семестра). В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале семестра рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену по данной дисциплине, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

1. Аддикция – это

- а. свойство восприятия
- б. зависимость
- с. способ проявления насилия на рабочем месте

2. Буллинг - это

- а. травля сотрудника коллективом

b. травля сотрудника «один на один»

c. травля сотрудника руководителем

3. Харрасмент - это

a. форма тайного принуждения работника

b. виз расстройств личности

c. сексуальное домогательство

4. Сотрудник, идентифицирующий себя с компанией, является

a. лояльным

b. приверженным

c. благонадежным

5. Не бывает такой лояльности:

a. потенциальная

b. имитационная

c. интеграционная

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. К подсистемам обеспечения безопасности в организации не относится:

a. Информационная;

b. Мотивационная;

c. Техническая.

2. Основные элементы мошенничества:

1. мотивация

2. зависимость

3. самооправдание

3. Не является стратегией предотвращения мошенничества

a. информационная

b. процедурная

c. интерактивная

4. К методам управления кадровыми рисками относиться

a. мотивация

b. диверсификация

c. аутстафинг

5. Недобросовестный найм – это если компания

a. не ознакомила сотрудника с должностной инструкцией

b. не выделила инструментов и рабочей одежды

c. не установила испытательного срока

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программ
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Оценка	Критерии оценивания

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

1. Сущность и содержание угроз кадровой безопасности организации.
2. Функциональные составляющие кадровой безопасности предприятия.
3. Основные направления и методы обеспечения кадровой безопасности предприятия.
4. Критерии и показатели кадровой безопасности предприятия.
5. Анализ уровня кадровой безопасности предприятия.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. Методические основы оценки деятельности предприятия по обеспечению кадровой безопасности и меры по предотвращению ущерба.
2. Статистика потерь по вине персонала.
3. Психология внутрикорпоративного мошенничества. «Треугольник мошенничества» (доступ к материальным и денежным средствам, самооправдание и давление внешних обстоятельств).
4. Угрозы компании со стороны персонала.
5. Основные виды угроз интересам компании (разглашение коммерческой тайны, разглашение конфиденциальной информации; хищения; потери из-за увольнения сотрудников; потери из-за недобросовестной работы сотрудников; потери из-за слабой обученности сотрудников).

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программ
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»

Оценка	Критерии оценивания
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

1. Кейс «Планы компании АЛГОРИТМ и дефицит персонала»

Раздел курса - «Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу».

HR-специалисты многих российских компаний сегодня столкнулись с серьёзной проблемой дефицита кадров, перерастающего в настоящий кадровый голод. Нехватка квалифицированного персонала может помешать реализации намеченных компанией планов. Именно поэтому серьёзный стратегический анализ должен включать и анализ рынка труда.

Компания "Алгоритм" стремительно развивается на рынке ИТ-продуктов и услуг. В планах - выход на региональные рынки, в частности, открытие офиса в Новосибирске. Однако у менеджмента компании нет уверенности, будут ли новые проекты обеспечены персоналом, сможет ли "Алгоритм" не только привлечь, но и удержать необходимых специалистов?

Ситуация на рынке труда нерадостная - зарплаты "айтишников" постоянно растут, конкуренция за персонал высока настолько, что даже студенты-треькурсники начисто сметаються крупными компаниями.

Задачи для обучающихся:

- о Провести анализ рынка труда для компании "Алгоритм".
- о Предложить программу действий по подбору персонала в новосибирский офис.

2. Кейс «Увольнение топ-менеджера в компании «Теремок»

Раздел курса – «Защита коммерческой тайны компании».

В кейсе описаны события, связанные с увольнением директора по строительству в динамично развивающейся компании, специализирующейся на монтаже кровельных систем.

Рассматриваются такие вопросы, как эффективность, ответственность, моральные аспекты руководства в ситуации увольнения. Кейс может быть использован при изучении кадровой политики компании, стиля лидерства, корпоративной культуры.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. Кейс «Проблема удержания младшего производственного персонала торговой сети «Дом»

Раздел курса – «Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом».

Кейс описывает проблемы в системе оплаты труда и премирования производственного персонала и отношение к ней сотрудников отделов производства крупной торговой сети. Для анализа представлены данные исследования, проведенного среди рядового персонала и среднего менеджмента отделов производства гипермаркетов компании, касающиеся организации труда, мотивации и стимулирования персонала, оказывающих влияние на текучесть производственного персонала. Основная задача кейса- на основе анализа предоставленного исследовательского материала дать оценку существующей в компании системы вознаграждения производственного персонала, выявить проблемы в сфере его мотивации и удержания, сформулировать рекомендации по совершенствованию(повышению эффективности) системы материального стимулирования этой категории персонала.

2. Один из сотрудников фирмы был случайно замечен на чужом объекте. После проверки Службой безопасности оказалось, что сотрудник не только работает ещё и на компанию конкурента, но и берёт деньги с клиентов за свои услуги. После выговора с занесением в трудовую книжку, сотрудника заставили отработать положенные две недели, после чего он был уволен.

Задачи:

1 Назовите причины такого поведения сотрудника, охарактеризуйте работу коллектива.

2 Дайте оценку действиям руководства компании.

3 Предложите вариант развития ситуации. (15-20 мин, письменно).

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программ
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена

Оценка	Критерии оценивания
	дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых	При решении стандартных	Имеется минимальн	Продemonстрированы	Продemonстрированы	Продemonстрированы	Продemonстрирован

	навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	задач не продемонстриро ваны базовые навыки. Имели место грубые ошибки	ый набор навыков для решения стандартны х задач с некоторым и недочетами	базовые навыки при решении стандартны х задач с некоторым и недочетами	базовые навыки при решении стандартны х задач без ошибок и недочетов	навыки при решении нестандарт ных задач без ошибок и недочетов	творческий подход к решению нестандартны х задач
--	--	---	--	---	--	---	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-11

Пример.

Рассчитать норму выработки экскаваторщика при восьмичасовой смене и норму времени на разработку 100 м^3 грунта, если паспортные данные и режим работы экскаватора следующие: $T_{пз} = 30 \text{ мин.}$, $T_{обс} = 15 \text{ мин.}$, $T_{отл} = 12 \text{ мин.}$ на смену; время на один цикл работы ($T_{ц}$) – 2,5 мин.; емкость ковша (E) – $1,5 \text{ м}^3$; коэффициент наполнения ковша (K_n) – 0,9; коэффициент разрыхления грунта (K_p) – 1,25.

Пример.

Рассчитать норму выработки (в тоннах) на перевозку грузов автомобилем по следующим исходным данным: расстояние перевозки (L) – 10 км, скорость с грузом (V_1) – 30 км/час, скорость порожняком (V_2) – 40 км/час, норма времени на погрузку ($t_{п}$) – 10 мин., на разгрузку ($t_{р}$) – 5 мин., $T_{пз}$ = 20 мин., $T_{обс}$ = 10 мин. на восьмичасовую смену, грузоподъемность автомобиля (Γ) – 5 т., коэффициент использования грузоподъемности ($K_{гп}$) – 0,85.

Пример.

Рассчитать норму обслуживания станков и среднесписочную численность дежурных слесарей, если в подразделении 200 станков, коэффициент сменности – 2,3, реальный фонд рабочего времени – 242 смены, номинальный 268 смен в год, оперативное время на обслуживание одного станка – 10 мин., $T_{отл}$ на восьмичасовую смену – 12 мин.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-9

Задача 1. Клиент ВЭД-компании Х – крупная компания У на рынке оборудования с большим объёмом ввозимого оборудования и материалов. Эта компания, с которой вот уже два месяца ведутся переговоры об оказании услуг, внезапно отказывается от сотрудничества. Аргумент клиента: «Мы не можем в данный момент подписать договор об обслуживании, в связи с экономической нецелесообразностью условий по договору». Предложенные уступки руководством компании Х, компанию У не убеждают в целесообразности сотрудничества. Менеджер по работе с клиентом компании Х не комментирует ситуацию и предлагает сконцентрироваться на других представителях данного рынка. Руководство компании Х недовольно потерей такого крупного потенциального клиента, но, поскольку «нужно жить дальше», переключается на работу с другими представителями данного сегмента рынка.

Задачи: 1 Назовите причины такого поведения менеджера по работе с компанией У, охарактеризуйте работу коллектива.

2. Дайте оценку действиям руководства компании.

3. Предложите вариант развития ситуации. (15-20 мин, письменно)

Задача 2. Отдел человеческих ресурсов крупной национальной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме - ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 85 из разосланных 180 анкет. Результаты опроса показали, что

- 71% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;
- 52% сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

•40% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;

18% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

•75% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

•80% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

20% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы для обсуждения:

1. О чем говорят результаты опроса?

2. В чем причины сложившейся ситуации?

3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программ
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»

Оценка	Критерии оценивания
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-11

Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации

Структура системы обеспечения кадровой безопасности

Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности

Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников

Методы управления кадровыми рисками организации

Последствия кадровых угроз групп риска

Виды и формы преследования на рабочем месте.

Внешние и внутренние вызовы и угрозы, оказывающие влияние на кадровую безопасность компании.

Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.

Методики отбора кадров.

Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для кадровой безопасности бизнеса.

Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности бизнеса.

Стратегия пассивной защиты от возможных угроз.

Стратегия адекватного ответа на возможные угрозы.

Кадровое планирование: сущность и значение

Оптимальное планирование персонала и задействованных ресурсов.

Методы целенаправленного воздействия на персонал: административные, мотивационные и психологические методы.

Лояльность в понимании различных культур. Проблемы управления лояльностью

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9

1. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения

2. Классификация угроз кадровой безопасности

1. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
2. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации

1. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем

2. Кадровые риски организации

1. Основные меры предотвращения кадровых рисков

2. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.

1. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.

2. Ключевые моменты, определяющие кадровую безопасность компании.

1. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.

2. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.

1. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.

2. Организация системы контроля персонала.

1. Типы кадровой политики.

2. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.

1. Методы кадрового планирования и обеспечение трудовыми ресурсами организации.

2. Сущность контроля персонала, система контроля, виды кадрового контроля.

1. Зависимость безопасности компании от уровня лояльности сотрудников.
2. Элементы компенсационного пакета, связанные с участием в обеспечении безопасности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программ
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Коргова М. А. Кадровый менеджмент / Коргова М. А. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 216 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/496388> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-12773-7 : 719.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788692&idb=0>.

2. Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие / С. Г. Заборовская. - Москва : Юрайт, 2023. - 209 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14805-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846787&idb=0>.
3. Исаева О. М. Управление персоналом : учебник и практикум / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 168 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-07215-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842795&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации / Духновский С. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 245 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/494739> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-09266-0 : 799.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785976&idb=0>.
2. Кузнецова Наталья Викторовна. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения : Монография / Байкальский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 286 с. - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-108198-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=629525&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. www.gks.ru / Федеральная служба государственной статистики.
2. <http://www.economicus.ru/> Сайт, посвященный экономике.
3. <http://www.rbc.ru/> РосБизнесКонсалтинг.
4. <http://expert.ru/> Эксперт on-line.
5. <http://www.cbr.ru/> - сайт Центрального банка РФ
6. Операционная система Microsoft Windows
7. Прикладное программное обеспечение Microsoft Office
8. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.05.01 - Экономическая безопасность.

Автор(ы): Макушева Юлия Андреевна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Плехова Юлия Олеговна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.