

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

Управление персоналом

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.07.01 Управление персоналом 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-задача Контрольная работа	Экзамен: Контрольные вопросы Задачи
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-задача Контрольная работа	Экзамен: Контрольные вопросы

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>		Задачи
--------------------------------	---	--	--	--------

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/лаборато рные 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 Управление персоналом: понятие и значение	27	44	8	2	4	2	12	4	15	40
Тема 2. Рабочее время и трудовой процесс	33	44	4	2	14	2	18	4	15	40
Тема 3. Организация нормирования труда	40	44	10	2	14	2	24	4	16	40
Тема 4. Организация оплаты труда	42	37	10	2	16	2	26	4	16	33
Аттестация	36	9								
КСР	2	2					2	2		
Итого	180	180	32	8	48	8	82	18	62	153

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Основы управления персоналом организации.

Тема. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией. Персонал предприятия как объект управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятием, методологические основы управления персоналом, задачи и концепции управления персоналом, функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Принципы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом, основы системного анализа.

Тема. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Состав и структура кадров организации. Набор и отбор персонала, расстановка кадров. Найм и отбор персонала. Место кадрового планирования в системе управления персоналом, структура плана работы с персоналом, определение потребности в персонале. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, процесс организации системы обучения персонала, место и роль систематического обучения персонала в системе HR, этапы планирования обучения, методы обучения персонала.

Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс.

Тема. Рабочее время и структура затрат

Особенности организации труда промышленных предприятий. Формы и границы кооперации труда, разделение труда на предприятии как элемент организации деятельности. Понятие рабочего времени, классификация затрат рабочего времени исполнителя и классификация по отношению к предмету труда. Анализ затрат рабочего времени. Управление рабочим временем невозможно без анализа его структуры затрат на протяжении всего трудового процесса. Особенности технологических процессов влияют на величину затрат рабочего времени и его потери.

Тема. Методы изучения затрат рабочего времени. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени. Хронометраж и его характеристика. Фотография рабочего времени и его характеристика. Метод моментальных наблюдений. Метод непосредственных замеров.

Раздел 3. Организация нормирования труда персонала.

Тема. Нормирование труда: сущность и значение.

Сущность и функции нормирования труда, его содержание, задачи, значение и принципы. Важное значение нормирования труда состоит в том, что оно, будучи связано с тарифной системой и другими формами оплаты труда, является основой оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством. Тема. Нормы и нормативы труда

Состав норм труда. Нормативы для его нормирования. Значение норм в стимулировании эффективной

производственной деятельности. Норма труда определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения данной работы, и является эталоном, с которым сравниваются фактические затраты времени. Классификация нормативов по труду и область их применения. Требования к разработке. Практическое значение имеет понимание принципиальных отличий между нормами труда и нормативами труда.

Тема. Методы нормирования труда.

Нормирование труда является необходимым условием и важнейшим средством организации труда и производства. Методы нормирования затрат труда и качество норм труда.

Раздел 4. Основы организации оплаты труда.

Тема. Сущность и значение заработной платы

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Заработная плата как экономическая категория. Сущность функции и значение заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Формы оплаты в рыночных условиях.

Государственное регулирование оплаты труда основывается на реальных финансовых возможностях страны и обеспечении сбалансированности интересов всех слоев населения. Необходимость государственного регулирования оплаты труда вытекает из социальной функции государства. Два способа правового регулирования оплаты труда - это государственное нормирование и договорное регулирование. Принципы и методы регулирования оплаты труда.

Тема. Тарифная модель оплаты труда

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты.

Построение тарифной системы оплаты труда в организациях. Формы и системы оплаты труда рабочих.

Тема. Бестарифная модель оплаты труда.

Необходимость внедрения бестарифной модели оплаты труда. Бестарифная модель оплаты труда - схема оплаты труда, не имеющая установленных тарифных ставок, в т. ч. и минимальной (нижняя граница устанавливается государством.).

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка реализуется в виде практического занятия по дисциплине.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 10% времени, отведенного на практические занятия по дисциплине.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОПОП в рамках расчетно-аналитического вида профессиональной деятельности

- компетенций:

- способность осуществлять консультирование по результатам проверок качества системы экономической безопасности (ПК-11);

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа. Формой промежуточной аттестации по изучению дисциплины на очной форме является сдача экзамена, для заочной формы – контрольная работа и экзамен.

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 «Управление персоналом» 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 статистической информации
8. Работа с практическими заданиями в контрольной работе
9. Подготовку к тестированию по темам курса «Управление персоналом»
10. Подготовку к экзамену по курсу «Управление персоналом».

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Управление персоналом (<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 про-фессиональному 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 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 «Управление персоналом» 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. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) $P = T / Нвр * 60$

б) $P = (Нв * Нвр) / T$

в) $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

2. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) $P = T * Нв / 60$

б) $P = (T * Нвр) / 60$

в) $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

3. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- a. организацией производства
- b. технологией деятельности
- c. + организацией труда
- d. условиями труда
- e. штатным расписанием

4. Элементами организации труда являются:

- a. + разделение и кооперация труда
- b. использование наиболее рациональных материалов
- c. управление производством
- d. + организация рабочих мест
- e. + организация обслуживания рабочих мест

5. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- a. время регламентированных перерывов
- b. оперативное время
- c. подготовительно-заключительное время
- d. время обслуживания рабочего места
- e. + время активного отдыха

6. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

- a. находиться на территории предприятия
- b. находится на обеденном перерыве
- c. + исполнять трудовые обязанности
- d. быть на своем рабочем месте

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

1. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

a) 11,1 %

б) 9,1 %

в) 9,6 %

г) 10,1 %

2. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 %
(округлить до десятых)

а) 19 %

б) 18,6 %

в) 13,8 %

г) 19,4 %

3. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 %
(округлить до десятых)

а) 15,7 %

б) 19,7%

в) 16,7 %

г) 17,7 %

4. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

а) 4,3 %

б) 5,3 %

в) 3,3 %

г) 5,5 %

5. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 %
(округлить до десятых)

а) 13 %

б) 14,1 %

в) 16,7 %

г) 14,9 %

6. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 %
(округлить до десятых)

а) 32,9 %

б) 29,9 %

в) 30,9 %

г) **42,9 %**

7. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 %
(округлить до десятых)

а) 10,7 %

б) 11,7 %

в) 12,7 %

г) 13,7 %

8. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 %
(округлить до десятых)

а) 19,4 %

б) 34,2 %

в) 24,2 %

г) 22,2 %

9. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

а) полная трудоемкость

б) производственная трудоемкость

в) трудоемкость управления производством

г) суммарный фонд затрат

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 программой
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»

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

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).

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

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.

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 программой
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»

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

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).

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

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 сметаются 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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

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 программой
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»

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

Тема № 1 Рынок труда.

Теоретический раздел

Понятие рынка труда. Внешние и внутренние, открытые и скрытые рынки труда. Компоненты рынка труда: спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы. Стоимость рабочей силы. Цена рабочей силы. Конкуренция на рынках труда. Экономическая конъюнктура и условия на рынке труда. Субъекты трудовых отношений: работодатели и их представители (союзы), работники и их представители (профсоюзы). Система интересов предпринимателей, профсоюзов и государства. Роль государства в регулировании трудовых отношений. Службы занятости населения.

Практический раздел (разбор управленческих ситуаций)

На основе показателей статистики, экономически активного населения, трудовых ресурсов, занятости и безработицы оценить общие параметры рынка труда в регионе (области, района, города).

Разработать план работы для кадрового агентства.

Тема № 2 Управление человеческими ресурсами и маркетинг персонала

Теоретический раздел

Цели, основные задачи, функции и модели систем управления человеческими ресурсами. Общая характеристика управленческого труда на предприятии. Внешние и внутренние факторы воздействия на управление персоналом в системе трудовых отношений. Современные методы и формы управления трудовыми ресурсами.

Маркетинг персонала, как вид управленческой деятельности. Сущность и принципы маркетинга персонала. Анализ внешних и внутренних факторов, определяющих маркетинг персонала. Изучение рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя. Коммуникационная функция маркетинга персонала. Сегментирование рынка труда. Источники и пути покрытия потребности в персонале. Внутриорганизационные связи в маркетинге персонала.

Практический раздел (разбор управленческих ситуаций)

Провести экспресс-диагностику состояния дел в конкретной компании (организации), оценить уровень состояния корпоративной культуры и степень организационной приверженности и лояльности персонала.

Разработать программу по формированию «Бренда привлекательного работодателя».

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Тема № 3 Кадровая политика организации

Теоретический раздел

Стратегические аспекты управления персоналом (кадровая политика). Задачи управления человеческими ресурсами в современных условиях. Связь системы управления персоналом с целями организации. Целостность системы управления персоналом. Зарубежный и отечественный опыт управления персоналом.

Социальная деятельность и социальное действие как категории анализа кадровой политики. Понятие кадровой политики как социально-управленческой деятельности на предприятии. Кадры и кадровый потенциал – как объект и предмет кадровой политики. Функциональный анализ задач кадровой политики. Основные функции кадровой политики. Профессиональная самореализация и развитие кадров как функции кадровой политики.

Практический раздел (разбор управленческих ситуаций)

Обобщить практику кадровой политики в конкретной организации.

Провести анализ качественного состава организации: по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы.

Проанализировать направления технологизации кадровой политики как социально-управленческой деятельности в конкретной организации.

Показать список оценивших

Тема № 4 Кадровые технологии: планирование в управлении персоналом

Теоретический раздел

Определение потребности в человеческих ресурсах организации. Методы кадрового анализа (SWOT-анализ, статистический анализ, исследования). Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Факторы, определяющие эффективность управления персоналом.

Экономическая сущность затрат на персонал. Задачи учета, анализа и планирования затрат на персонал. Классификация затрат на персонал: прямые и косвенные затраты. Планирование фонда оплаты труда (ФОТ). Бюджетирование затрат на персонал.

Форматы кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Описание должности как один из элементов кадрового планирования.

Практический раздел (разбор управленческих ситуаций)

Сравните особенности планирования персонала применительно к его различным жизненным циклам организации (на этапе - создания, роста, устойчивого функционирования, упадка, санации).

На основе алгоритма составления hr-бюджета произведите планирование расходов на персонал конкретной организации.

Разработайте методику экономической оценки эффективности системы управления персоналом для конкретной организации.

Тема № 5 Кадровые технологии: набор и подбор персонала.

Теоретический раздел

Кадровая политика организации в области найма Организация системы найма персонала. Источники поиска персонала. Внешние и внутренние источники информации о персонале. Алгоритм поиска и отбора персонала. Методы поиска информации о персонале. Особенности региональных и местных

рынков рабочей силы. Особенности использования информационных технологий. Сравнение технологий Head Hunting, Executive, Recruitment (массовый набор). Формирование и поддержание базы кандидатов.

Подбор персонала. Анализ резюме. Приоритеты при работе с резюме. Виды и стили интервью Техника проведения интервью при приеме на работу Выявление мотивационных приоритетов кандидатов. Принятие решения о найме или отказе кандидату. Алгоритм обратной связи кандидату.

Особенности найма персонала в зависимости от стадии развития организации.

Практический раздел (разбор управленческих ситуаций)

Проанализировать методы оценки кандидатов на этапе отбора в конкретной организации.

Разработать профиль кандидата на вакантную должность. Сформулировать исходные данные для профиля, формальные и неформальные требования.

Разработать модель компетенций специалиста и регламент документирования приема на работу.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

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	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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несуществе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	ответа			ошибок	нных ошибок		
<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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных 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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-11

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Значение кадровой политики в управлении персоналом

Процесс труда и его характеристика.

Разделение труда: его виды и границы.

Хронометраж: сущность, этапы и виды.

Фотография рабочего времени: сущность, этапы и виды.

Нормативы труда и их классификация

Нормы труда и их классификация.

Условия труда и их значение для организации труда.

Стоимость рабочей силы и ее характеристика.

Организация внутризаводских тарифных сеток.

Сдельная форма оплаты труда и ее системы.

Необходимость государственного регулирования заработной платы.

Организация заработной платы бюджетных работников.

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

Персонал предприятия как объект управления.

Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.

Кооперация труда: его виды и границы.

Рабочее время его сущность, значение и структура.

Деловая карьера работников.

Коммуникации в процессе управления персоналом.

Методы изучения затрат рабочего времени.

Сущность процесса нормирования

Тарифная система организации заработной платы.

Тарифная сетка и ее характеристики.

Повременная форма оплаты труда и ее системы.

Организация бестарифной модели заработной платы.

Структура дохода работника предприятия.

Система доплат и надбавок.

Методы нормирования труда и их классификация.

Сущность организации труда и ее значение в экономике.

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 программой
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»

5.3.3 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 м³ грунта, если паспортные данные и режим работы экскаватора следующие: $T_{пз} = 30$ мин., $T_{обс} = 15$ мин., $T_{отл} = 12$ мин. на смену; время на один цикл работы ($T_{ц}$) – 2,5 мин.; емкость ковша (E) – 1,5 м³; 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_p) – 10 мин., на разгрузку (t_r) – 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.

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

Задача 1. Угрозы персоналу со стороны компании и «принцип бумеранга».

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.

Задача 2. Рассчитать заработную плату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если за 23 рабочих дня по 7 час. выполнены работы объемом 185 нормо-час., исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам. Часовая тарифная ставка – 32 руб.

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 программой
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. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844316&idb=0>.
2. Волкова А. С. Антикризисное управление персоналом : учебник / А. С. Волкова, М. М. Кудяева. - Москва : Юрайт, 2023. - 170 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15236-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839764&idb=0>.
3. Максимцев И. А. Управление персоналом : учебник и практикум / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 526 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-8443-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839771&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. 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>.
2. Круглов Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. - Москва : Юрайт, 2023. - 168 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14713-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849355&idb=0>.
3. Семенова Л. М. Управление персоналом. Имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2023. - 243 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-14393-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846093&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.