

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 И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением Президиума Ученого совета ННГУ
протокол № 4 от «14» декабря 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кадровый менеджмент

(наименование дисциплины (модуля))

специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.05.01 Экономическая безопасность

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

экономист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2022 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Кадровый менеджмент» относится к вариативным дисциплинам, формируемым участниками образовательных отношений по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность. Дисциплина обязательна для освоения в 9 семестре для очного отделения и в 9 семестре для заочного отделения.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
1	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Кадровый менеджмент» относится к вариативным дисциплинам, формируемым участниками образовательных отношений по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность

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**	
ПК-9 - способность проводить научные исследования с целью обучения и повышения квалификации в сфере экономики	ПК-9.1 Способен продемонстрировать знание инструментария проведения научных исследований в сфере экономики	Знать способы сбора и оценки необходимой информации для проведения мониторинга экономических показателей Уметь собирать и подготавливать необходимую информацию для проведения мониторинга экономических показателей Владеть навыками выявления индикаторов эффективности управления деятельностью предприятия	Доклад, практическое задание

	ПК-9.2 Способен продемонстрировать умение навыкам организации и проведения научных исследований в рамках обучения и повышения квалификации в сфере экономики	Знать организационные структуры управления трудовыми ресурсами Уметь определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий Владеть навыками организации работы с персоналом организации	Доклад, практическое задание
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	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	Собеседование, практическое задание
	ПК-11.2 Способен продемонстрировать владение методами интерпретации результатов проверок качества системы экономической безопасности	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	Собеседование, практическое задание

Окончательное завершение формирования компетенций, предусмотренных в рамках данной дисциплины, происходит при прохождении производственной практики и подготовки ВКР.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	5 ЗЕТ	-	5 ЗЕТ
Часов по учебному плану	180	-	180
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):	82	-	18
- занятия лекционного типа	32		8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	48		8
КСР	2	-	2
самостоятельная работа	62	-	153
Промежуточная аттестация – экзамен	36	-	9

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них												Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего					
	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное
Тема 1. Кадровый менеджмент: понятие и значение	36		36	6		2	9		2				15		4	21		32
Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.	36		36	6		2	10		2				16		4	20		32

Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности бизнеса	36		36	6		1	9		1				15		2	21		34
Тема 4. Кадровые риски в организации	36		36	8		2	10		2				18		4	18		32
Тема 5. Противодействие угрозам кадровой безопасности бизнеса	36		36	6		1	10		1				16		2	20		34
В т.ч. текущий контроль	2		2				2		2				2		2			
Промежуточная аттестация для очного отделения - экзамен 36 часов для заочного отделения – экзамен, контрольная работа - 9 часов																		
Итого	180		180	32		8	48		8				80		16	62		97

Тема 1. Кадровый менеджмент: понятие и значение.

Предмет, значение, место дисциплины. Основные задачи обеспечения кадровой безопасности бизнеса. Содержание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности бизнеса.

Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации. Структура системы управления кадровой безопасностью: субъекты управления, функции и задачи. Особенности управления деятельностью подразделения и ее персоналом. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью: собственники и топ-менеджмент организации, служба безопасности, кадровая служба, руководители структурных подразделений. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью и критерии оценки ее эффективности.

Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности бизнеса.

Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации.

Кадровое планирование и обеспечение трудовыми ресурсами организации.

Тема 4. Кадровые риски в организации.

Обеспечение безопасности компании по различным направлениям работы с персоналом. Стимулы и мотивированные факторы, направленные на усиление лояльности сотрудников компании. Перечень признаков опасности (возможной нелояльности сотрудников компании).

Тема 5. Противодействие угрозам кадровой безопасности бизнеса.

Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников организации. Методы противодействия угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. Противодействие угрозам покушений на собственников и топ-менеджеров организации. Методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Тематика и содержание практических занятий:

Практические занятия предусматривают решение задач и кейсов.

Темы практических занятий:

1. Сущность кадровой безопасности предприятия (правовые, экономические и управленческие аспекты)

Кадровая составляющая экономической безопасности предприятия. Определение места кадровой безопасности в системе безопасности предприятия. Цели и задачи кадровой безопасности на предприятии. Функции кадровой безопасности в системе управления персоналом. Кадровое планирование и расчет обеспеченности трудовыми ресурсами организации.

2. Методы целенаправленного воздействия на персонал: административные, мотивационные и психологические методы. Сравнительная характеристика методов управления. Организационные, правовые, нормативные методы. Регламентирующие документы нормативного воздействия. Распорядительные методы. Методы мотивационного воздействия. Негативная мотивация. Психологическое воздействие: убеждение, внушение, похвала, критика.

3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности бизнеса.

Оптимальное планирование персонала и задействованных ресурсов. Возможные проблемы безопасности при осуществлении поиска кандидатов. Методы фильтрации кандидатов при наборе и профессиональном отборе. Управление карьерой как технология обеспечения безопасности. Рамки и «экстремальность» испытания при приеме на работу. Адаптация - иллюстрация значимости процедур безопасности. Аттестация – экзамен на доверие.

4. Кадровые риски и угрозы на предприятии. Классификация угроз кадровой безопасности организации и методов противодействия им.

Угрозы кадровой безопасности. Предотвращение потерь при организации персонала

Понятие групп риска. Виды зависимостей. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска. Оперативная работа с кадрами. Организация кадровой работы в компании. Использование оперативных методов в работе с персоналом. Особенности работы с IT-персоналом. Виды мошенничества на рабочем месте. Проверка лояльности управленческого персонала на уровень девиантного поведения, противоречащего целям бизнеса

5. Определение экономической эффективности обеспечения кадровой безопасности бизнеса.

Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. Ошибки в системе контроля. Этапы контроля. Контроль персонала при наборе и отборе – сложности и пути решения. Теория недобросовестного найма. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности. Зависимость безопасности компании от уровня лояльности сотрудников. Элементы компенсационного пакета, связанные с участием в обеспечении безопасности - Проблемы управления лояльностью. Процедура «безопасного» увольнения. Система материальной ответственности. Контроль персонала при увольнении, безопасное увольнение.

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

Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность, направленность «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» реализация компетентного 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 обучающимися (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.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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 незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	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 незначительными 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 владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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 оценки при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
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»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения	ПК-9

2. Классификация угроз кадровой безопасности	ПК-9
3. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации	ПК-11
4. Структура системы обеспечения кадровой безопасности	ПК-11
5. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности	ПК-9
6. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации	ПК-9
7. Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности	ПК-11
8. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников	ПК-11
9. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем	ПК-9
10. Кадровые риски организации	ПК-9
11. Методы управления кадровыми рисками организации	ПК-11
12. Последствия кадровых угроз групп риска	ПК-11
13. Основные меры предотвращения кадровых рисков	ПК-9
14. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.	ПК-9
15. Виды и формы преследования на рабочем месте.	ПК-11
16. Внешние и внутренние вызовы и угрозы, оказывающие влияние на кадровую безопасность компании.	ПК-11
17. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.	ПК-9
18. Ключевые моменты, определяющие кадровую безопасность компании.	ПК-9
19. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.	ПК-11
20. Методики отбора кадров.	ПК-11
21. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.	ПК-9
22. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.	ПК-9
23. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для кадровой безопасности бизнеса.	ПК-11
24. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности бизнеса.	ПК-11
25. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.	ПК-9
26. Организация системы контроля персонала.	ПК-9
27. Стратегия пассивной защиты от возможных угроз.	ПК-11
28. Стратегия адекватного ответа на возможные угрозы.	ПК-11
29. Типы кадровой политики.	ПК-9

30. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.	ПК-9
31. Кадровое планирование: сущность и значение	ПК-11
32. Оптимальное планирование персонала и задействованных ресурсов.	ПК-11
33. Методы кадрового планирования и обеспечение трудовыми ресурсами организации.	ПК-9
34. Сущность контроля персонала, система контроля, виды кадрового контроля.	ПК-9
35. Методы целенаправленного воздействия на персонал: административные, мотивационные и психологические методы.	ПК-11
36. Лояльность в понимании различных культур. Проблемы управления лояльностью	ПК-11
37. Зависимость безопасности компании от уровня лояльности сотрудников.	ПК-9
38. Элементы компенсационного пакета, связанные с участием в обеспечении безопасности.	ПК-9

5.2.2. Типовые тестовые задания 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

6. Аддикция – это

- a. свойство восприятия
- b. зависимость
- c. способ проявления насилия на рабочем месте

7. Буллинг - это

- a. травля сотрудника коллективом
- b. травля сотрудника «один на один»
- c. травля сотрудника руководителем

- 8. Харрасмент - это
 - a. форма тайного принуждения работника
 - b. виз расстройства личности
 - c. сексуальное домогательство
- 9. Сотрудник, идентифицирующий себя с компанией, является
 - a. лояльным
 - b. приверженным
 - c. благонадежным
- 10. Не бывает такой лояльности:
 - a. потенциальная
 - b. имитационная
 - c. интеграционная

Критерии оценки тестов

Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий и устройств, либо без такового. В процессе проведения тестирования преподаватель внимательно следит за тем, чтобы студенты выполняли задания самостоятельно и не мешали друг другу.

- «превосходно» - 96-100% правильных ответов;
- «отлично» – 86-95% правильных ответов;
- «очень хорошо» - 81-85% правильных ответов;
- «хорошо» – 66-80% правильных ответов;
- «удовлетворительно» – 56-65% правильных ответов.
- «неудовлетворительно» - 46-55% правильных ответов;
- «плохо» - 45% и меньше правильных ответов.

5.2.3 Типовые творческие задания 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-требекурники начисто сметаются крупными компаниями.

Задачи для обучающихся:

- o Провести анализ рынка труда для компании "Алгоритм".
- o 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.

3. 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.

4. 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 оценки творческого задания

Оценка	Уровень подготовленности
Превосходно	Обучаемый демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, во всех случаях способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Отлично	Обучаемый демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, в более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Очень хорошо	Обучаемый демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает несущественные затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Хорошо	Обучаемый демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.

Удовлетворительно	Обучаемый обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Неудовлетворительно	Обучаемый не обладает знанием требуемым объемом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Плохо	Обучаемый не обладает требуемым объемом знаний теоретического материала и не может решить практическое задание.

5.2.4. Темы доклада-сообщения для оценки компетенции «ПК-9»

Замечание: тема доклада может быть предложена обучаемым самостоятельно. При этом необходимо согласование темы с преподавателем.

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.
6. Методические основы оценки деятельности предприятия по обеспечению кадровой безопасности и меры по предотвращению ущерба.
7. Статистика потерь по вине персонала.
8. Психология внутрикорпоративного мошенничества. «Треугольник мошенничества» (доступ к материальным и денежным средствам, самооправдание и давление внешних обстоятельств).
9. Угрозы компании со стороны персонала.
10. 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 и показатели, используемые при оценивании доклада-сообщения:

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме доклада (задания); - соответствие содержания теме и плану доклада (задания); - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему доклада (задания); - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

5.2.5. Типовые задачи (практические задачи) для оценки сформированности компетенции «ПК-9»

1. Клиент ВЭД-компании X – крупная компания Y на рынке оборудования с большим объемом 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 X, компанию Y не убеждают в целесообразности сотрудничества. Менеджер по работе с клиентом компании X не комментирует ситуацию и предлагает сконцентрироваться на других представителях данного рынка. Руководство компании X не довольно потерей такого крупного потенциального клиента, но, поскольку «нужно жить дальше», переключается на работу с другими представителями данного сегмента рынка.

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

2. Дайте оценку действиям руководства компании.

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

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?

Типовые задачи (практические 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: $T_{\text{пз}} = 30 \text{ мин.}$, $T_{\text{обс}} = 15 \text{ мин.}$, $T_{\text{отл}} = 12 \text{ мин.}$ на смену; время на один цикл работы ($T_{\text{ц}}$) – 2,5 мин.; емкость ковша (E) – $1,5 \text{ м}^3$; коэффициент наполнения ковша ($K_{\text{н}}$) – 0,9; коэффициент разрыхления грунта ($K_{\text{р}}$) – 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 ($t_{\text{п}}$) – 10 мин., на разгрузку ($t_{\text{р}}$) – 5 мин., $T_{\text{пз}} = 20 \text{ мин.}$, $T_{\text{обс}} = 10 \text{ мин.}$ на восьмичасовую смену, грузоподъемность автомобиля (Γ) – 5 т., коэффициент использования грузоподъемности ($K_{\text{гп}}$) – 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., $T_{\text{отл}}$ на восьмичасовую смену – 12 мин.

Критерии оценки выполненных задач (практических заданий)

Решение практических заданий студентом включает: изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании вопросы.

При выполнении данного задания студенту обязательно необходимо использовать теоретический материал изучаемой дисциплины и обосновывать с его помощью свой ответ.

Перед ответом на поставленные в задании вопросы, студенту необходимо внимательно ознакомиться с условиями задачи, выявив значимые для нахождения решения обстоятельства.

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала.
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала

Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
Плохо	Задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

5.2.6. Вопросы для собеседования для оценки компетенции «ПК-9»

1. Практика коммерческого подкупа («отката») и соотношение «внешней» и «внутренней» морали в компании.
2. «Черные списки» работодателей и работников.
3. Угрозы персоналу со стороны компании и «принцип бумеранга».
4. Роль владельцев бизнеса и руководителей как возможных «генераторов угроз компании».
5. Особенности обеспечения кадровой безопасности в посткризисный период.
6. Проблема и особенности защиты материальных ценностей в производственных и торговых компаниях.
7. Основные правила проведения служебных расследований.
8. Проблема и особенности защиты интеллектуальной собственности.
9. Организация конфиденциального делопроизводства.
10. Организация работы по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации.

Для оценки собеседования используется следующая шкала:

Превосходно	В ходе беседы полностью раскрывает тему, обучаемый демонстрирует глубокое знание вопроса, опирается на авторитетные источники информации. Обучаемый блестяще излагает материал, выражает свои мысли ясно, корректно и полно отвечает на вопросы.
Отлично	Обучаемый полностью раскрывает вопрос, демонстрирует глубокое знание вопроса, опирается на авторитетные источники информации. Обучаемый грамотно излагает материал, выражает свои мысли ясно, корректно отвечает на вопросы.
Очень хорошо	Обучаемый раскрывает тему, однако обучаемый демонстрирует некоторые неточности в изложении вопроса. Обучаемый ясно излагает содержание вопроса, но не всегда способен удержать внимание аудитории.
Хорошо	Обучаемый отвечает на вопрос, однако обучаемый демонстрирует недостаточно глубокое знание. Обучаемый недостаточно ясно излагает материал и не всегда способен удержать внимание аудитории.

Удовлетворительно	Обучаемый отвечает на вопрос не в полной мере, опирается на ненадежные источники информации. При представлении вопроса обучаемый демонстрирует плохое знание материала и плохие навыки публичного выступления.
Неудовлетворительно	Обучаемый не раскрывает содержание вопроса.
Плохо	Обучаемый не отвечает на вопрос.

5.2.7. Контрольные задания для оценки компетенции:

«ПК-9»

Угрозы персоналу со стороны компании и «принцип бумеранга».

«ПК-11»

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.

«ПК-11»

Задача 1. 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 оценки контрольной работы

Решение практических заданий студентом включает: изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании-задаче вопросы.

При выполнении данного задания студенту обязательно необходимо использовать теоретический материал изучаемой дисциплины и обосновывать с его помощью свой ответ.

Перед ответом на поставленные в задании вопросы, студенту необходимо внимательно ознакомиться с условиями задачи, выявив значимые для нахождения решения обстоятельства.

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала.
	Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
	Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера

	Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности непринципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
	Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Не зачтено	Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
	Плохо	Задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2: Моногр./ А.Я. Кибанов и др.; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 283 с. (Электронная библиотека Znanium.com. URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=458336>).
2. Фокин К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 278 с. (Электронная библиотека Znanium.com. URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=446495>).
3. Кадровый менеджмент. Электронный курс, созданный в системе электронного обучения ННГУ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e-learning.unn.ru/enrol/index.php?id=4688>

б) дополнительная литература:

1. Соломанидина Т. О. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2020. — 559 с. (Электронная библиотека Znanium.com. URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=753429>).
2. Домашенко Д. В. Управление рисками в условиях финансовой нестабильности / Домашенко Д. В., Финогенова Ю. Ю. - М.: Магистр, ИНФРА-М Издательский Дом, 2020. - 240 с. (Электронная библиотека Znanium.com. URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=502885>)

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

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

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской.

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 специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность», направленность «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Авторы:

д.э.н., профессор кафедры «Экономики
предприятий и организаций»

О.В. Трофимов

к.э.н., доцент кафедры «Экономики
предприятий и организаций»

И.А. Павлова

Рецензент:

Генеральный директор АО «Совфракт-НН», к.э.н.

В.Е. Лебедев

Заведующий кафедрой «Экономики
предприятий и организаций»,
д.э.н., профессор

О.В. Трофимов