

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета Баркалов С.А.
«31» августа 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Экономика управления персоналом»

Специальность 38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности"

Квалификация выпускника экономист

Нормативный период обучения 5 лет

Форма обучения очная

Год начала подготовки 2017

Автор программы

/ Н.Ю. Калинина /

Заведующий кафедрой
управления строительством

/С.А. Баркалов/

Руководитель ОПОП

/Е.Н. Зенкова /

Воронеж 2021

1.1. Цели дисциплины - приобретение комплекса теоретических знаний и практических умений и навыков в области экономики управления персоналом для повышения эффективности использования персонала и обеспечения экономической безопасности организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение теоретических и методических основ экономики управления персоналом;
- формирование практических навыков использования современных методов управления персоналом в целях обеспечения экономической безопасности организации;
- ознакомление с основными элементами системы управления персоналом;
- изучение экономических нормативов и приобретение навыков проведения анализа трудовых показателей, в т.ч. человеческого капитала и трудового потенциала;
- формирование навыков управления кадровыми рисками в системе экономической безопасности организации;
- развитие умений по оценке эффективности управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1 учебного плана.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-39 - способностью осуществлять экономическую экспертизу нормативных правовых актов в целях обнаружения потенциальных угроз экономической безопасности

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

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-39	Знать сущность и содержание экономических основ управления персоналом организации; Уметь анализировать систему управления персоналом в целях обнаружения угроз экономической безопасности; Владеть методами управления кадровыми рисками в целях обнаружения угроз экономической безопасности;
ПК-42	Знать основы кадрового планирования и организации управления персоналом;

	Уметь использовать экономические нормативы и проводить оценку и анализ трудовых показателей деятельности подчиненных;
	Владеть методами анализа и оценки эффективности деятельности подчиненных и управления персоналом организации в целом;

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Экономика управления персоналом» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
Аудиторные занятия (всего)	68	68
В том числе:		
Лекции	34	34
Практические занятия (ПЗ)	34	34
Самостоятельная работа	76	76
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Основы экономики управления персоналом организации.	Персонал как объект управления. Концепции и подходы к пониманию сущности экономики управления персоналом. Методы управления персоналом. Понятие и элементы организационно-экономического механизма управления персоналом: концепция, философия, система и теории управления персоналом, кадровое планирование, кадровая стратегия и кадровая политика организации.	8	8	16	32
2	Система управления персоналом	Понятие и элементы системы управления персоналом. Набор и отбор персонала. Методы отбора и оценки. Особенности адаптации и мотивации персонала. Направления развития персонала: обучение и карьера. Инструменты обучения и развития: тренинги, коучинг, наставничество.	8	8	16	32
3	Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	Анализ трудовой деятельности в экономике управления персоналом. Нормирование и	6	6	16	28

		регламентация труда персонала. Система оценки трудовых показателей организации. Оценка производительности труда. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации Направления и методы оценки трудового потенциала.				
4	Управление кадровыми рисками и угрозами	Понятие кадровых рисков и угроз, причины их возникновения. Подходы к управлению кадровыми рисками и угрозами в системе управления персоналом. Методы и инструменты управления кадровыми рисками и угрозами в процессе управления персоналом.	6	6	14	26
5	Оценка эффективности управления персоналом организации	Структура и характеристика затрат на персонал. Факторы роста затрат на персонал. Управление затратами на персонал и их оптимизация. Бюджетирование расходов на персонал. Понятие и направления оценки эффективности управления персоналом организации. Эффективность кадровой службы. Проведение аудита и контроллинга персонала.	6	6	14	26
		Контроль				36
Итого			34	34	76	180

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы во 2 семестре для очной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Управление персоналом в условиях цифровизации экономики
2. Разработка модели компетенций специалиста в области экономической безопасности
3. Организация кадровой работы в современных условиях
4. Разработка системы управления кадровыми рисками
5. Особенности управления кадровыми рисками и угрозами в системе экономической безопасности
6. Формирование системы мотивации персонала в современных условиях
7. Разработка системы оценки персонала организации
8. Кадровая стратегия как инструмент обеспечения экономической безопасности организации
9. Разработка кадровой политики для обеспечения экономической безопасности организации
10. Методы кадрового контроллинга для обеспечения экономической безопасности организации
11. Цифровые технологии контроля персонала в современных организациях
12. Разработка модели кадрового аудита организации
13. Цифровые технологии в управлении персоналом

14. Повышение эффективности системы управления персоналом организации
15. Направления развития управления персоналом в целях обеспечения экономической безопасности организации
16. Цифровой контроль персонала в системе экономической безопасности организации
17. Маркетинг персонала как элемент в системе кадровой безопасности организации
18. Кадровый аудит как инструмент обеспечения экономической безопасности организации
19. Формирование бренда работодателя для обеспечения экономической безопасности организации
20. Методы оценки персонала в системе кадровой безопасности организации
21. Разработка программы мотивации для обеспечения экономической безопасности организации
22. Разработка модели мотивационного аудита персонала организации
23. Современные и традиционные методы мотивации персонала в системе экономической безопасности организации
24. Повышение лояльности персонала для обеспечения экономической безопасности организации
25. Формирование организационной приверженности в системе кадровой безопасности организации
26. Цифровые технологии развития персонала в современных условиях
27. Коучинг как инструмент развития персонала организации
28. Компетентностный подход в управлении персоналом организации
29. Оценка эффективности управления персоналом организации
30. Оптимизация затрат в системе управления персоналом организации
31. Тренинги в системе обучения и развития персонала
32. Формирование кадрового резерва в организации для обеспечения экономической безопасности организации
33. Планирование и бюджетирование в управлении персоналом организации
34. Разработка системы адаптации персонала для обеспечения экономической безопасности организации
35. Планирование карьеры в системе кадровой безопасности организации
36. Система оценки показателей трудовой деятельности в системе кадровой безопасности организации
37. Анализ и оценка трудового (человеческого) потенциала организации
38. Совершенствование системы управления затратами на персонал
39. НПА в системе управления персоналом организации
40. Повышение производительности труда персонала в условиях цифровизации экономики

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-39	Знать сущность и содержание экономических основ управления персоналом организации;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь анализировать систему управления персоналом в целях обнаружения угроз экономической безопасности;	Решение задач и анализ ситуаций по экономике управления персоналом. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами управления кадровыми рисками в целях обнаружения угроз экономической безопасности;	Анализ ситуаций по экономике управления персоналом. Выполнение самостоятельной работы.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-42	Знать основы кадрового планирования и организации управления персоналом;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы. Выполнение заданий самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь использовать экономические нормативы и проводить оценку и анализ трудовых показателей деятельности подчиненных;	Решение задач и анализ ситуаций по экономике управления персоналом. Выполнение заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

		самостоятельной работы		
	Владеть методами анализа и оценки эффективности деятельности подчиненных и управления персоналом организации в целом;	Анализ ситуаций по экономике управления персоналом. Выполнение самостоятельной работы.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 2 семестре для очной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-39	Знать сущность и содержание экономических основ управления персоналом организации;	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.
	Уметь анализировать систему управления персоналом в целях обнаружения угроз экономической безопасности;	Решение стандартных практических задач в тестовой форме	Выполнение теста на 80-100%	Выполнение теста на 70-80%	Выполнение теста на 60-70%	В тесте менее 60% правильных ответов
	Владеть методами управления кадровыми рисками в целях обнаружения угроз экономической безопасности;	Решение прикладных задач в тестовой форме	Выполнение теста на 80-100%	Выполнение теста на 70-80%	Выполнение теста на 60-70%	В тесте менее 60% правильных ответов
ПК-42	Знать основы кадрового планирования и организации управления персоналом;	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.
	Уметь использовать экономические нормы и проводить	Решение стандартных практических	Выполнение теста на 80-100%	Выполнение теста на 70-80%	Выполнение теста на 60-70%	В тесте менее 60% правильных

оценку и анализ трудовых показателей деятельности подчиненных;	задач в тестовой форме					ответов
Владеть методами анализа и оценки эффективности деятельности подчиненных и управления персоналом организации в целом;	Решение прикладных задач в тестовой форме	Выполнение теста на 80-100%	Выполнение теста на 70-80%	Выполнение теста на 60-70%		В тесте менее 60% правильных ответов

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:

- а) риск;
- б) безопасность;
- в) устойчивость;
- г) конкурентоспособность.

2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом – это ... безопасность:

- а) финансовая;
- б) кадровая;
- в) правовая;
- г) информационная.

3. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся:

- а) давление на сотрудников извне;
- б) переманивание персонала;
- в) инфляционные процессы;
- г) неэффективная система управления персоналом.

4. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся:

- а) слабая организация системы управления персоналом;
- б) высокий уровень текучести кадров;
- в) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу;
- г) эффективная система мотивации конкурентов.

5. Ускоренная оценка за счет использования точечных методик, ориентированных на работу с узким аспектом знаний, навыков и качеств, называется:

- а) грейдингом,
- б) деловой оценкой,
- в) экспресс-оценкой,
- г) адаптацией.

6. Характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности (совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения) определяют:

- а) образование персонала;
- б) компетенции персонала;
- в) грамотность персонала.

7. Комплекс мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и самому персоналу:

- а) система работы с персоналом;
- б) система кадровой безопасности;
- в) система управления персоналом;

8. Осознание того, какие события, связанные с поведением персонала, могут представлять опасность появления убытков и как их можно избежать:

- а) управление персоналом;
- б) управление событиями;
- в) управление кадровыми рисками.

9. Предотвращение негативных воздействий, связанных непосредственно с угрозами исходящими от персонала компании:

- а) основная задача маркетинга персонала;
- б) основная задача кадровой безопасности;
- в) основная задача антикризисного управления.

10. С помощью каких методов можно провести отбор персонала:

- а) тестирование,
- б) анализ биографических данных,
- в) анализ анкетных данных,
- г) экспертиза почерка,
- д) самооценка кандидата,
- е) верны все предыдущие ответы,
- ж) нет правильного ответа.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. При каком подходе к управлению персоналом кадры рассматриваются как главный источник обеспечения эффективности деятельности предприятия за счет повышения руководством уровня их мотивации и степени учета их интересов:

- а) при технократическом подходе;
- б) при гуманистическом подходе?

2. Такие принципы, как надлежащее и справедливое вознаграждение за труд, безопасные условия труда, возможность профессионального роста, благоприятный морально-психологический климат в коллективе, правовая защищенность работника на предприятии раскрывают содержание:

- а) концепции управления персоналом,
- б) концепции качества трудовой жизни,
- в) концепции качества управления,
- г) нет правильного ответа.

3. Положения, согласно которым каждый человек не любит работать; людей нужно принуждать, контролировать, угрожать наказанием; люди избегают ответственности и предпочитают быть ведомыми; люди стремятся к защите и

спокойствию характеризуют:

а) теорию X; б) теорию Y; в) теорию Z; г) нет правильного ответа.

4. Осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, осмысление лежащих в основе управления персоналом идей и целей составляет содержание:

- а) философии управления персоналом,
- б) концепции управления персоналом,
- в) системы управления персоналом.

5. Совокупность подсистемы линейного руководства и функциональных подсистем управления персоналом представляет собой:

- А. систему управления персоналом
- Б. систему управления человеческими ресурсами
- В. философию управления персоналом
- Г. стратегию управления человеческими ресурсами.

6. Методами управления персоналом являются:

- а) административные,
- б) экономические,
- в) социально-психологические,
- г) верны все предыдущие ответы,

7. Верно ли, что американская философия управления персоналом включает в качестве основы организации эффективность, характеризуется сильной конкуренцией между работниками, формальными отношениями с подчиненными и оплатой труда в зависимости от результатов:

- а) да.
- б) нет?

8. Согласно какой теории управления персоналом, индивиды стремятся быть полезными и значимыми для организации, интегрированными в общее дело и признанными как личности:

- а) классические теории,
- б) теории человеческих отношений,
- в) теории человеческих ресурсов.

9. HR-менеджер может рассматриваться как:

- а) попечитель своих работников,
- б) специалист по трудовым договорам,
- в) архитектор кадрового потенциала организации,
- г) верны все предыдущие ответы,
- д) нет правильного ответа.

10. Стратегия управления персоналом включает:

- а) демографическую структуру персонала.
- б) профессионально-квалификационную структуру персонала,
- в) уровень корпоративной культуры,
- г) социальный статус персонала,
- д) состояние системы управления персоналом,
- е) верны все предыдущие ответы,
- ж) нет правильного ответа.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Эмоциональная привязанность сотрудника к организации определяется как:
 - А. организационная приверженность,
 - Б. лояльность
 - В. идентификация
 - Г. вовлеченность.
2. Элементами теории интеллектуального капитала являются:
 - А. человеческий капитал,
 - Б. социальный капитал,
 - В. организационный капитал,
 - Г. верны все предыдущие ответы,
 - Д. верно А и Б.
3. Какая модель предполагает учет интересов стейкхолдеров в процессе выработки и реализации политики управления человеческими ресурсами:
 - А. модель соответствия
 - Б. Гарвардская модель
 - В. «жесткий подход»
 - Г. «гибкий подход».
4. _____ - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом
 - а) кадровая политика,
 - б) кадровая стратегия,
 - в) кадровое планирование.
5. Набор квалификационных характеристик (общее образование, специальное образование, специальные навыки – знание иностранного языка, владение компьютером, умение управлять грузовым автомобилем и т.д.), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, отражается в:
 - а) должностной инструкции,
 - б) квалификационной карте,
 - в) карте компетенций,
 - г) профессиограмме.
6. Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизических, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха называется:
 - А) трудовой адаптацией,
 - Б) профессиональной адаптацией,
 - В) психофизиологической адаптацией,
 - Г) социально-психологической адаптацией.
7. Элементами развития человеческих ресурсов в организации являют-

ся:

- А) организационное научение,
- Б) индивидуальное обучение и развитие,
- В) тренинги,
- Г) коучинг,
- Д) наставничество,
- Е) верны все предыдущие ответы.

8. Аттестация персонала используется при:

- а) оценке кандидатов на вакантную должность (при отборе персонала),
- б) текущей оценке персонала с целью определения соответствия занимаемой должности или продвижения.

9. Когда оцениваются и ранжируются работники, т.е. распределяются по уровням должности, независимо от того, какой именно работник занимает должность, называется:

- А) грейдингом должностей (работ),
- Б) коучингом,
- В) грейдингом работников,
- Г) тестированием.

10. Система взаимных ожиданий и неписаных обязательств, регулирующая многие аспекты отношений между работником и работодателем, называется:

- А) трудовым договором,
- Б) психологическим контрактом,
- В) программой мотивации,
- Г) специальной программой адаптации.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1. Сущность и содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». Отличительные особенности человеческих ресурсов.
2. Характеристики кадров в организации. Категории персонала в организации
3. Характеристика теорий управления человеческими ресурсами в организации
4. Эволюция управления человеческими ресурсами; 4 концепции ролей кадров в производстве
5. Понятие и элементы системы управления человеческими ресурсами в организации
6. «Жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами
7. Основные положения теории человеческого капитала. Понятие и элементы интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал.
8. Понятие и классификация стратегий управления человеческими ресурсами
9. Роль службы управления человеческими ресурсами в управлении органи-

зацией. Функции службы управления человеческими ресурсами.

10. Изменение функций кадровой службы; особенности работы кадровых агентств

11. Понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»; основное содержание, отличия, особенности

12. Кадровое планирование: цели и задачи планирования человеческих ресурсов, понятие и виды кадровой политики организации

13. Понятие маркетинга персонала. Источники найма персонала.

14. Этапы процесса подбора: определение требований к кандидатам, привлечение кандидатов, отбор кандидатов. Отбор по компетенциям

15. Характеристика методов отбора персонала

16. Брендинг работодателя. Классификация подходов к требованиям кандидатов

17. Понятие, цели, задачи и виды деловой оценки.

18. Этапы процесса деловой оценки.

19. Грейдинг: понятие, цели, задачи, особенности.

20. Методы деловой оценки персонала

21. Понятие и виды адаптации человеческих ресурсов

22. Цели адаптации персонала в организации; адаптационные мероприятия

23. Понятие и направления развития человеческих ресурсов.

24. Понятие и виды деловой карьеры.

25. Этапы карьеры. Выбор карьеры. Мотивация и карьера.

26. Мероприятия по планированию карьеры: сотрудник, HR, линейный руководитель. Формирование личного плана карьеры и плана личного развития.

27. Понятие и виды обучения. Цели и задачи обучения.

28. Методы обучения. Особенности обучения взрослых людей. Методы обучения: тренинги, «веревочный курс», командообразование.

29. Понятие и этапы процесса коучинга; цели и задачи коучинга;

30. Понятие наставничества; отличительные особенности коучинга и наставничества

31. Понятие и методы управления персоналом

32. Понятие и элементы кадрового планирования; содержание оперативного плана работы с персоналом

33. Роль мотивации в процессе управления человеческими ресурсами: понятие и теории мотивации; разработка программы мотивации

34. Собеседование, тестирование, анкетирование в управлении человеческими ресурсами

35. Цели и задачи развития человеческими ресурсами в организации

36. Управление деловой карьерой; понятие кадрового резерва; ротация персонала

37. Понятие и виды кадровых рисков и угроз

38. Понятие, цели, виды и функции кадровой безопасности.

39. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности и управления персоналом

40. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации
41. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.
42. Развитие человеческих ресурсов для обеспечения кадровой безопасности.
43. Методы обеспечения кадровой безопасности
44. Набор и отбор человеческих ресурсов в организацию с учетом требований кадровой безопасности.
45. Характеристика политики предприятия в области обеспечения кадровой безопасности.
46. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.
47. Система кадровой безопасности организации
48. Роль кадровой службы в обеспечении экономической безопасности предприятия
49. Анализ НПА в области экономики управления персоналом с целью обеспечения экономической безопасности
50. Цифровые методы развития персонала организации.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 2 теоретических вопроса, 5 стандартных задач в тестовой форме, 5 прикладных задач в тестовой форме. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 5 баллов, стандартная задача - в 1 балл, прикладная задача - в 1 балл.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене –20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 13 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 14 до 17 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 18 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Основы экономики управления персоналом организации.	ПК-39, ПК- 42	Тест, отчеты по практическим занятиям, защита заданий самостоятельной работы, требования к курсовой работе
2	Система управления персоналом	ПК-39, ПК- 42	Тест, отчеты по практическим занятиям, защита заданий самостоятельной работы, требования к курсовой работе
3	Экономические нормативы и	ПК-39, ПК- 42	Тест, отчеты по практическим за-

	анализ трудовых показателей		нениям, защита заданий самостоятельной работы, требования к курсовой работе
4	Управление кадровыми рисками и угрозами	ПК-39, ПК- 42	Тест, отчеты по практическим занятиям, защита заданий самостоятельной работы, требования к курсовой работе
5	Оценка эффективности управления персоналом организации	ПК-39, ПК- 42	Тест, отчеты по практическим занятиям, защита заданий самостоятельной работы, требования к курсовой работе

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Ответы на теоретические вопросы представляются обучающимся на бумажном носителе. Время, отводимое на теоретические вопросы, составляет 30 минут.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Горбунова Ю.Н. Экономика управления персоналом : учебное пособие / Горбунова Ю.Н., Гагаринская Г.П., Верещагина С.С.. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 119 с. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91154.html>

2. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда : учебное пособие для вузов / Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — ISBN 978-5-7410-1357-1. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/61427.html>

Дополнительная литература

1. Калинина Н.Ю., Логунова И.В. Методические указания к проведе-

нию практических занятий и выполнению курсовой и самостоятельной работы по дисциплине «Экономика управления персоналом» для обучающихся по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» (специализация №1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности») очной формы обучения / ФГБОУ ВО «ВГТУ»; сост. Н.Ю. Калинина, И. В. Логунова. Воронеж, 2022. 40 с.

2. Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2019.— 508 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85372.html>

3. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>

4. Ковальжина Л.С. Технологии управления развитием персонала : учебное пособие / Ковальжина Л.С.. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2021. — 99 с. — ISBN 978-5-9961-2658-3. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122329.html>

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Министерство экономического развития <http://www.economy.gov.ru/minec/main>

– Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – <http://www.rupto.ru/>.

– Госкомстат России – <http://www.gks.ru>

– Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>

–Отдельные вопросы экономики <http://www.ekonomika-st.ru/upravlenie/menedgment/menedgment.html?ysclid=18u5bz313v473596036>

- Сообщество HR-профессионалов <https://hr-portal.ru> ;

- Как оценивают персонал <http://assessment.ru/>

- Эффективная оценка персонала <http://www.staff-lab.ru/>

- Корпоративный менеджмент <http://www.cfin.ru>
- «Человеческие ресурсы России» <http://www.rhr.ru>
- <https://www.pro-personal.ru> - кадровый портал - официальный сайт по кадровому менеджменту;
- <https://www.e-xecutive.ru> - сообщество менеджеров;
- Журнал «Управление персоналом» top-personal.ru;

Информационно-справочные системы:

Справочная система ВГТУ <https://wiki.cchgeu.ru/>

СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф

Современные профессиональные базы данных:

База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

– База данных по экономическим дисциплинам: <http://economicus.ru>

– Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>

– Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>

– «Экономические исследования» ЦБ России -

https://www.cbr.ru/ec_research/

– AUP.RU – Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью, оснащённая демонстрационным оборудованием мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа материалов.

Аудитории для практических занятий укомплектованные специализированной мебелью, оснащённая демонстрационным оборудованием мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа материалов.

Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащённые демонстрационным оборудованием мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа материалов.

Помещение для самостоятельной работы, укомплектованное специализированной мебелью, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета;

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Экономика управления персоналом» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков анализа конкретных управленческих ситуаций и разработки альтернатив управленческих решений в области экономики управления персоналом. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.





Методика выполнения курсовой работы изложена в методических указаниях. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в

промежуточной аттестации	течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.
--------------------------	--

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2018	
2	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2019	
3	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	
4	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем, учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Внесена в ОПОП Рабочая программа Воспитания.	31.08.2021	

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
5	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем, учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	31.08.2022	