

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

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета _____ С.А. Баркалов
31 августа 2021 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Управление кадрами в системе экономической безопасности»

Направление подготовки 38.04.01 ЭКОНОМИКА

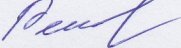
Программа магистратуры Экономическая безопасность региона и бизнеса

Квалификация выпускника магистр

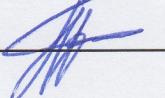
Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 3 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2021

Автор программы _____  / Решетов В.В. /

Заведующий кафедрой
экономической
безопасности _____  /Свиридова С.В./

Руководитель ОПОП _____  / Гунина И.А./

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

состоит в формировании личного научного и практического мировоззрения в сфере управления кадрами, а также развитие способности принимать обоснованные решения в рамках обеспечения экономической безопасности и снижения рисков функционирования производственных систем.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- сформулировать понятийный аппарат, составляющий основу кадрового управления, раскрыть сущность системы управления кадрами современного предприятия;
- раскрыть основной смысл кадрового потенциала, показать сущность системы работы с персоналом организации, раскрыть сущность методов набора и отбора персонала;
- раскрыть основные функции персонала в рамках системы обеспечения экономической безопасности;
- изложить основы подходы и методы снижения угроз и рисков в работе с кадрами;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление кадрами в системе экономической безопасности» относится к дисциплинам блока Б1.В..

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Управление кадрами в системе экономической безопасности» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-4 - Способен поддерживать коммуникации, мотивацию к эффективной деятельности сотрудников подразделений в сфере управления рисками и экономической безопасности

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-4	знать особенности работы с персоналом, особенности применения эффективных коммуникаций и мотивации в сфере систематизации работы с кадрами и снижения экономических угроз
	уметь оценивать личностные и деловые качества производственного персонала, разрабатывать систему мотивации персонала, обеспечивающую повышение эффективности управления рисками
	владеть подходами и методами набора, отбора, обучения персонала, формирования и реализации стратегических целей развития крупных предприятий, государственных и региональных бизнес-структур.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление кадрами в системе экономической безопасности» составляет 4 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	30	30
В том числе:		
Лекции	15	15
Практические занятия (ПЗ)	15	15
Самостоятельная работа	114	114
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	144	144
зач.ед.	4	4

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	10	10
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Самостоятельная работа	130	130
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	144	144
зач.ед.	4	4

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	Тема 1. Основы теории человеческого капитала. Концептуальные основы развития управления кадрами.	История развития понятия «трудовые ресурсы», «персонал». Основная нормативно-законодательная база функционирования трудовых отношений. Необходимость научного управления персоналом в современной организации. Значение человеческого капитала в истории развития общества. Связь и взаимовлияние экономического потенциала государства, предприятия и трудовым потенциалом. Особенности человеческого капитала. Факторы, влияющие на социальную, экономическую, демографическую ситуацию в государстве. Роль	2	2	24	28

		развития кадров. Базовые компоненты трудового потенциала.				
2	Тема 2. Набор и отбор кадров организации и реализация задачи обеспечения экономической безопасности	Рынок труда и особенности поведения его участников. Значение и современные методы отбора кадров. Характеристика системы отбора персонала. Сущность персонал-маркетинга. Задачи развития персонал-маркетинга для современного предприятия и обеспечения экономической безопасности. Перемещение персонала. Внутренние и внешние источники покрытия потребности в персонале. Активные и пассивные пути набора персонала.	4	4	24	32
3	Тема 3. Основы профориентационной деятельности, адаптация персонала в организации.	Значение формирования престижа профессии в современной экономике и повышения экономической безопасности. Сущность профессиональной ориентации и адаптации кадров. Направления развития кадров. Управление трудовой адаптацией персонала. Первичная и вторичная адаптация. Основные аспекты адаптации персонала и их влияние на эффективность труда персонала. Условия успешной адаптации. Управление нововведениями в организации. Применяемые организационные решения по технологии управления процессом адаптации персонала. Принципы организации труда, влияющие на адаптационный процесс сотрудников.	2	2	24	28
4	Тема 4. Организация обучения кадров.	Сущность, содержание, основные элементы системы обучения кадров в организации. Характеристика методов обучения кадров. Преимущества и недостатки методов обучения на рабочем месте и вне рабочего места.	2	2	24	28
5	Тема 5. Планирование деловой карьеры производственного персонала.	Сущность и значение карьерного роста для индивида и организации. Понятие карьеры. Виды карьеры и их социальный аспект. Планирование карьероподвижения персонала. Особенности существующих систем найма. Контроль деловой карьеры персонала. Использование различных мотивационных факторов при построении индивидуальной карьеры.	2	2	24	28
6	Тема 6. Методы оценки результатов деятельности производственного персонала.	Общие методы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления. Недостатки и преимущества существующих методов оценки. Оценка системы факторов, влияющих на качество управленческой деятельности.	3	3	24	30
Итого			15	15	114	144

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Тема 1. Основы теории человеческого капитала. Концептуальные основы развития управления кадрами.	История развития понятия «трудовые ресурсы», «персонал». Основная нормативно-законодательная база функционирования трудовых отношений. Необходимость научного управления персоналом в современной организации. Значение человеческого капитала в истории развития общества. Связь и взаимовлияние экономического потенциала государства, предприятия и трудовым потенциалом. Особенности человеческого капитала. Факторы, влияющие на социальную, экономическую, демографическую ситуацию в государстве. Роль развития кадров. Базовые компоненты трудового потенциала.	-	-	22	22
2	Тема 2. Набор и отбор кадров организации и реализация задачи обеспечения	Рынок труда и особенности поведения его участников. Значение и современные методы отбора кадров. Характеристика системы отбора персонала. Сущность персонал-маркетинга. Задачи развития персонал-маркетинга для современного предприятия и обеспечения экономической безопасности. Перемещение персонала. Внутренние и внешние	1	2	22	25

	экономической безопасности	источники покрытия потребности в персонале. Активные и пассивные пути набора персонала.				
3	Тема 3. Основы профориентационной деятельности, адаптация персонала в организации.	Значение формирования престижа профессии в современной экономике и повышения экономической безопасности. Сущность профессиональной ориентации и адаптации кадров. Направления развития кадров. Управление трудовой адаптацией персонала. Первичная и вторичная адаптация. Основные аспекты адаптации персонала и их влияние на эффективность труда персонала. Условия успешной адаптации. Управление нововведениями в организации. Применяемые организационные решения по технологии управления процессом адаптации персонала. Принципы организации труда, влияющие на адаптационный процесс сотрудников.	1	2	22	25
4	Тема 4. Организация обучения кадров.	Сущность, содержание, основные элементы системы обучения кадров в организации. Характеристика методов обучения кадров. Преимущества и недостатки методов обучения на рабочем месте и вне рабочего места.	-	-	22	22
5	Тема 5. Планирование деловой карьеры производственного персонала.	Сущность и значение карьерного роста для индивида и организации. Понятие карьеры. Виды карьеры и их социальный аспект. Планирование карьероподвижения персонала. Особенности существующих систем найма. Контроль деловой карьеры персонала. Использование различных мотивационных факторов при построении индивидуальной карьеры.	1	-	22	23
6	Тема 6. Методы оценки результатов деятельности производственного персонала.	Общие методы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления. Недостатки и преимущества существующих методов оценки. Оценка системы факторов, влияющих на качество управленческой деятельности.	1	2	23	24
Контроль						4
Итого			4	6	130	144

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 не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

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-4	знать особенности работы с персоналом, особенности применения эффективных коммуникаций и мотивации в сфере систематизации работы с кадрами и снижения экономических угроз	Тест. Ответы на теоретические вопросы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь оценивать личностные и деловые качества производственного персонала, разрабатывать систему мотивации персонала, обеспечивающую повышение эффективности управления рисками	Ответы на теоретические вопросы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть подходами и методами набора, отбора, обучения персонала, формирования и реализации стратегических целей развития крупных предприятий, государственных и региональных бизнес-структур.	Ответы на теоретические вопросы	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, 2 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Ответы на теоретические вопросы	Зачтено	Не зачтено
ПК-4	знать особенности работы с персоналом, особенности применения эффективных коммуникаций и мотивации в сфере систематизации работы с кадрами и снижения экономических угроз	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь оценивать личностные и деловые качества производственного персонала, разрабатывать систему мотивации персонала, обеспечивающую повышение эффективности управления рисками	Решение стандартных практических заданий	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	<p>владеть подходами и методами набора, отбора, обучения персонала, формирования и реализации стратегических целей развития крупных предприятий, государственных и региональных бизнес-структур.</p>	<p>Решение прикладных заданий в рамках оценки бизнеса</p>	<p>Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач</p>	<p>Задачи не решены</p>
--	--	---	---	-------------------------

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

$$P = \sum_{i=n} \frac{B_i}{(1+r)^i} ?$$

1. Что оценивается при помощи данной формулы
 - А) Оценка затрат на образование
 - Б) Оценка эффективности вложений в образование
 - В) Оценка общих затрат
2. Природными; человеческими; производственными; финансовыми и информационными ресурсами характеризуется
 - А) Производственный потенциал предприятия
 - Б) Финансовый потенциал предприятия
 - В) Потенциал страны
3. Ф. Тейлор является основоположником
 - А) Научного управления
 - Б) Школы человеческих отношений
 - В) Ситуационного подхода к управлению
4. А. Файоль является представителем и основоположником
 - А) Школы поведенческих наук
 - Б) Школы человеческих отношений
 - В) Классической (административной) школы управления
5. Тезис «жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой» принадлежит
 - А) Классической школе управления
 - Б) Административной школе управления
 - В) Школе человеческих отношений
6. Исходная предпосылка _____ заключается в необходимости изучения не сознания, а поведения человека.
 - А) бихевиаризма
 - Б) иерархической теории потребностей
 - В) синергетики
7. Теория Х – У принадлежит
 - А) МакГрегору
 - Б) Тейлору
 - В) Маслоу
8. _____ это весь персонал предприятия, так или иначе причастный к производственному процессу.
 - А) Непроизводственный персонал
 - Б) Производственный персонал
 - В) Весь персонал предприятия

9. Рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия это _____.

- А) Основной персонал.
- Б) Вспомогательный персонал.
- В) Служащие

10. _____ осуществляют трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладающей долей умственного труда.

- А) Основной персонал.
- Б) Вспомогательный персонал.
- В) Служащие

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. _____ система, в которой реализуются функции управления персоналом

- А) Система обслуживания
- Б) Система управления персоналом
- В) Система общего менеджмента

2. _____ это организованная серия мероприятий, осуществляемых для обеспечения имеющихся вакантных мест в организации наиболее подходящими кандидатами из сформированного списка заявителей.

- А) Набор (подбор) персонала
- Б) Перемещение персонала
- В) Развитие персонала

3. _____ вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребностей в персонале.

- А) Кадровая стратегия
- Б) Маркетинг персонала
- В) Управление персоналом

4. Высвобождение, переподготовка и перемещение персонала с участков работы, имеющих резервы кадров относится _____.

- А) К внутренним источникам покрытия потребности в персонале
- Б) К внешним источникам покрытия потребности в персонале.
- В) К задачам маркетинга персонала.

5. _____ это система предприятий, позволяющих выявить людей, которые по своим индивидуальным качествам наиболее пригодны к обучению и эффективному выполнению профессиональной деятельности по определенной специальности.

- А) Собеседование.
- Б) Профотбор.
- В) Оценка претендентов.

6. Выбор психодиагностических методов исследования, в том числе тестов, в наибольшей степени характеризующих психические процессы и профессиональные действия, в отношении которых надлежит оценивать профессиональную пригодность производится на _____ этапе профотбора персонала.

- А) Первом.
- Б) Втором.
- В) Третьем

7. _____ это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

- А) Адаптация.
- Б) Профорентация.
- В) Активизация.

8. _____ адаптация - приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (например, при переходе в ранг руководителя или в другое направление деятельности).

- А) первичная
- Б) вторичная

9. _____ адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п.).

- А) психофизиологическая
- Б) социально-психологическая
- В) организационная

10. _____ адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.

- А) психофизиологическая
- Б) социально-психологическая
- В) организационная

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Работая по группам (в группе желательно иметь представителей как У, так и У поведения руководителя), на основе полученных знаний и собственных сведений классифицировать действия руководителя с позиции теории Х-У и выделить наиболее рациональный подход при работе с коллективом сотрудников. Упорядочить действия руководителя, находящиеся в табл..

Таблица

Действия руководителя	Теория
1. Допускает выдвижение альтернатив со стороны членов команды, но решение о выборе принимает сам	
2. Члены команды сами формулируют проблемы, ставят цели и решают задачи по их достижению	
3. Не формулирует проблемы и цели, а только распределяет между членами команды работу, не показывая каждому место в конечном результате	
4. Формулирует цели и задачи, но просит членов команды определить проблемы. Ставит конечную цель, предоставляя членам команды самостоятельно искать пути решения, предложения по их реализации	
5. Ставит задачи, допускает, что возможны альтернативы решений, но разрабатывает эти альтернативы сам	
6. Формулирует проблемы и ставит конечную цель, предоставляя членам команды самостоятельно искать пути решения	

2 Продвижение внутри организации, например работа в разных подразделениях одного уровня иерархии, перемещение в другую функциональную область характеризует _____ тип карьеры.

- А) горизонтальный
- Б) центростремительный
- В) вертикальный

3. _____ серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности. Указанные перемещения могут иметь вертикальный и горизонтальный характер.

- А) Служебная крьера
- Б) Карьерный рост

В) Служебно-профессиональное продвижение

4. _____ представляет собой совокупность форм, методов и средств организации планомерного, последовательного, заранее спроектированного обучения и перемещения рабочих от простого к сложному, содержательному труду, от низких к высшим ступеням профессионального мастерства с учетом интересов работника и потребностей производства.

А) Подсистема профессионально-квалификационного продвижения рабочих

Б) Подсистема служебно-профессиональное продвижение

5. Группа работников, отобранных для выдвижения на руководящие должности по результатам оценки их профессиональных знаний, умений и навыков, деловых и личных качеств определяет _____.

А) Резерв руководящих кадров

Б) Резерв на выдвижение

В) Кадровый резерв

6. _____ группа работников данного трудового коллектива, каждый из которых по результатам деятельности зарекомендовал себя как способный и заслуживающий дальнейшего продвижения по служебной лестнице

А) Резерв руководящих кадров

Б) Резерв на выдвижение

В) Кадровый резерв

7. Какие из перечисленных групп показателей не относятся к показателям оценки персонала?

А) профессионального поведения;

Б) личностных качеств;

В) организации труда;

Г) результативности труда.

8. Какая из моделей карьеры наиболее характерна для японской системы управления персоналом?

А) Лестница;

Б) Трамплин;

В) Змея;

Г) Перепутье

9. Определить процентное соотношение административных, технических и социальных способностей для различных уровней руководства предприятием. результатом выполнения задания является заполнение табл., сравнение ее результатов с данными Файоля и проанализировать причины возможных отклонений.

Таблица

Уровень руководства	Администраторские (организационные) способности, %	Технические, %	Социальные, %
1. Директор			
2. Технический директор			
3. Заведующий отделения			
4. Начальник мастерской			
5. Мастер			
6. Рабочий			

10. Бухгалтер организации с годовым окладом А р. имеет возможность повысить квалификацию путем обучения в течение года на платных годовичных курсах с отрывом от производства. Стоимость обучения – В

Таблица Варианты исходных данных

Исходные данные	Варианты				
Годовой оклад А, тыс.р.	10	11	12	13	14

Стоимость обучения В, тыс.р.	1	2	3	3	4
Норма дисконта г, %	15	20	25	30	35

На сколько рублей должна быть увеличена будущая ежемесячная заработная плата бухгалтера, чтобы он посчитал обучение целесообразным, если он полагает приемлемой для себя норму доходности инвестиций (норму дисконта) g % ?

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

- 1 Профессиональная ориентация и профессиональная адаптация.
- 2 Особенности профориентационной деятельности.
- 3 Престиж профессии. Два направления адаптации.
- 4 Профессиональная и внутриорганизационная карьера персонала.
- 5 Задачи и направления реализации внутриорганизационной карьеры.
- 6 Особенности планирования карьеры.
- 7 Ключевые этапы карьеры и их характеристика.
- 8 Сущность процесса набора и отбора персонала. Маркетинг персонала.
- 9 Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
- 10 Особенность применения внутренних источников покрытия потребности в персонале.
- 11 Основные методы отбора кадров. Требования к эффективности собеседования.
- 12 Основные понятия теории человеческого капитала.
- 13 Методы обучения и их характеристика. Значение для обеспечения безопасности организации.
- 14 Основные составляющие циклической модели обучения.
- 15 Преимущества и недостатки применяемых методов обучения.
- 16 Профотбор. Основные этапы. Снижение рисков в работе с кадрами.
- 17 Понятия профессиональной ориентации и адаптации.
- 18 Основные формы профориентационной работы.
- 19 Управление трудовой адаптацией. Виды адаптации.
- 20 Основные аспекты адаптации.
- 21 Понятие карьеры. Виды карьеры.
- 22 Основные задачи планирования карьеры.
- 23 Этапы карьеры менеджера.
- 24 Основные элементы циклической модели систематического обучения.
- 25 Сущность этапов «определение потребностей» и «распределение ресурсов» в циклической модели систематического обучения.
26. Сущность этапов «составление учебных планов и программ» и «методы обучения и их выбор» в циклической модели систематического обучения.
27. Охарактеризовать методы обучения на рабочем месте.
28. Охарактеризовать методы обучения вне рабочего места.
29. Формирование кадровой политики организации.

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартных задания, 1 прикладное задание. Каждый полный и правильный ответ на вопрос оценивается в 3 балла, стандартное задание в 3 балла, прикладное задание оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов на зачете – 20.

1. Оценка «Не зачтено» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.
2. Оценка «Зачтено» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Основы теории человеческого капитала. Концептуальные основы развития управления кадрами.	ПК-4	Тест, защита реферата
2	Тема 2. Набор и отбор кадров организации и реализация задачи обеспечения экономической безопасности	ПК-4	Тест, защита реферата
3	Тема 3. Основы профориентационной деятельности, адаптация персонала в организации.	ПК-4	Тест, контрольная работа, защита реферата
4	Тема 4. Организация обучения кадров.	ПК-4	Тест, контрольная работа, защита реферата
5	Тема 5. Планирование деловой карьеры производственного персонала.	ПК-4	Тест, контрольная работа, защита реферата
6	Тема 6. Методы оценки результатов деятельности производственного персонала.	ПК-4	Тест, контрольная работа, защита реферата

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

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 методики 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 методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1 Основная

1. Гунина И.А. Управление производственным персоналом. Учебное пособие / И.А. Гунина, И.В. Логунова, В.Ю. Пестов ; ГОУВПО "Воронежский гос. технический ун-т". - 2-е изд., перераб. и доп. 199 с.

2. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html> (дата обращения: 26.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008 (М. : Первая Образцовая типография, 2007). - 349 с. - Библиогр.: с. 347-349. - ISBN 978-5-377-00913-9 : 147-00.

2 Дополнительная

4. Управление персоналом организации. Практикум [Текст] : учеб. пособие : рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки РФ, Гос. ун-т управления. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2004 (Ярославль : Ярославский полиграф. комбинат, 2004). - 364 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 362-364 (45 назв.) . - ISBN 5-16-001973-1 : 132-00.

5. Организация самостоятельной работы обучающихся: методические указания для студентов, осваивающих основные образовательные программы высшего образования – бакалавриата, специалитета, магистратуры: методические указания / сост. В.Н. Почечихина, И.Н. Крючкова, Е.И. Головина, В.Р. Демидов; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет». – Воронеж, 2020. – 14 с.

6. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100164.html> (дата обращения: 26.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/100164>

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>
- Госкомстат России – <http://www.gks.ru>
- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>
- Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>
- журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.

Информационно-справочные системы:

- <https://wiki.cchgeu.ru/>

Современные профессиональные базы данных:

- «Человеческие ресурсы России» <http://www.rhr.ru>
- «Управление человеческими ресурсами» <http://dps.smrtlc.ru>
- «Ваш проводник в мире персонала» <http://www.hr-zone.net/>
- «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов <http://www.hr-portal.ru/>
- «Библиотека Воеводина » (библиотека книг по экономике, управлению персоналом) <http://enbv.narod.ru>
- «Управление персоналом» <http://o-personale.ru/>
- «Эффективная оценка персонала» <http://www.staff-lab.ru/>
- «Институт корпоративной культуры» <http://corpculture.ru/>
- «Корпоративный менеджмент» <http://www.cfin.ru>
- «Кадровый менеджмент: отбор, оценка, обучение»
<http://www.maguru.ru/>
- База данных «Обзор практики корпоративного управления» ЦБ РФ
http://cbr.ru/analytics/?PrtId=overview_practices
- База данных по экономическим дисциплинам: <http://economicus.ru>
- Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru>
- Базы данных экономики и права, СМИ и аналитика - <http://polpred.com/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиаматериалов.

Аудитории для практических занятий, оснащённая демонстрационным оборудованием мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиаматериалов.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с

лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

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

По дисциплине «Управление кадрами в системе экономической безопасности» 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 расчета стоимости бизнеса различными методами. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить 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 промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом 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, учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	31.08.2022	