

Минобрнауки россии
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

И.Б. Дуракова

17.04.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Кадровое обеспечение экономической безопасности в организации

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.05.01 Экономическая безопасность
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Обеспечение экономической безопасности и финансовый мониторинг экономических систем
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** специалист
- 4. Форма образования:** заочная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** управления персоналом
- 6. Составители программы:** Майер Е.В., доцент кафедры управления персоналом
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета ВГУ
протокол № 8 от 17.04.2025

8. Учебный год: 2027/2028

Триместр: 9

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у студентов комплекса знаний и навыков в области кадровой безопасности организации;
- выработка умений самостоятельного решения практических проблем в области кадровой безопасности с учетом ключевых аспектов управления людьми для обеспечения экономической безопасности предприятий.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение основ обеспечения кадровой безопасности;
- изучение отечественного и зарубежного опыта обеспечения кадровой безопасности;
- развитие практических навыков применения современных методов управления кадрами для обеспечения экономической безопасности предприятий;
- развитие у студентов способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с совершенствованием методов кадровой безопасности.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок 1, часть, формируемая участниками образовательных отношений

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор (ы)	Планируемые результаты обучения
1	2	3	4	5
ПК-23	Способен применять методы осуществления контроля финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов	ПК-23	Выявляет и разрабатывает кадровую политику экономического субъекта по осуществлению финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с нормами профессиональной этики и корпоративного управления	Знать: - сущность и содержание основных теорий и концепций кадровой безопасности; - основные методы и инструменты управления организационным поведением работников с целью обеспечения экономической безопасности организации; - этапы и особенности формирования безопасной системы управления персоналом; - методы формирования и поддержания эффективной работы персонала; - принципы эффективного руководства и проблемы формирования лояльности;

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор (ы)	Планируемые результаты обучения
1	2	3	4	5
ПК-32	Способен проводить анализ и давать оценку возможных экономических рисков, составлять и обосновывать прогнозы динамики развития основных угроз экономической безопасности	ПК-32	Выявляет и разрабатывает стратегии выявления, оценки и преодоления кадровых рисков экономического субъекта в соответствии с нормами профессиональной этики и корпоративного управления	<p>- основные способы влияния и убеждения, способствующие обеспечению экономической безопасности организации.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы выявления, прогнозирования и оценки кадровых рисков; - организовывать найм, адаптацию оценку, мотивацию, обучения и высвобождение персонала; - применять методы противодействия угрозам переманивания сотрудников, рискам утраты конфиденциальной информации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональной терминологией; - навыками разрешения профессиональных задач посредством инструментария дисциплины кадровое обеспечение экономической безопасности организации; - технологиями контроллинга персонала, оценки эффективности системы управления персоналом, совершенствования системы управления персоналом организации

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 4 ЗЕТ / 144 час.
Форма промежуточной аттестации *зачет с оценкой*

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	Всего	По триместрам	
		9 триместр	
Аудиторные занятия	10	10	
в том числе:	лекции	4	4
	практические	6	6
	лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	94	94	
Форма промежуточной аттестации	зачет	4	4
Итого:	108	108	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			

1.1	Экономическая безопасность предприятия. Риски и угрозы. Управление рисками.	Экономическая безопасность предприятия. Угроза и виды угроз экономической безопасности. Риски и виды рисков. Классификация рисков. Система управления рисками. Виды управления рисками. Техники выявления рисков.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.2	Кадровые риски. Кадровая безопасность организации. Специфика кадровой безопасности в РФ	Кадровые риски. Оценка кадровых рисков. Источники кадровых рисков. Кадровая безопасность. Классификация угроз кадровой безопасности. Методы противодействия кадровым угрозам. Специфика кадровой безопасности в России.	
1.3	Девиантное поведение. Деликвентное поведение. Аддиктивное поведение.	Поведение. Социальная норма. Свойства нормальной личности. Типы девиантного поведения. Зависимое или аддиктивное поведение. Классификация девиантного поведения персонала.	
1.4	Лояльность работников и безопасность организации	Лояльность. Уровни лояльности. Преимущества развития лояльности персонала. Преимущества развития лояльности персонала. Уровни нелояльности. Способы и средства повышения лояльности к организации.	
1.5	Концепции управления персоналом.	Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Принципы управления персоналом.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.6	Система управления персоналом. Кадровая стратегия. Кадровая политика.	Система управления персоналом. Кадровая политика. Типы кадровой политики.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.7	Планирование количественного и качественного состава	Задачи планирования численности персонала. Факторы, определяющие потребность в персонале. Методы планирования численности работников. Шаги по формированию успешного плана численности персонала. HR-инструменты при планировании численности персонала.	
1.8	Организация отбора, подбора и найма	Найм. Основные этапы найма. Методы оценки кандидатов при отборе. Цели собеседования. Стадии проверки на полиграфе. Организация интервью на полиграфе. Способы обмануть полиграф.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.9	Адаптация при приеме на работу	Адаптация. Преимущества адаптации для организаций. Проблемы новичка при адаптации. Основные аспекты и этапы адаптации. Классификация видов адаптации.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.10	Обучение персонала	Обучение персонала: понятие, концепции и виды. Преимущества обучения на рабочем месте. Преимущества обучения вне рабочего места. Задачи обучения для отдельных групп работников. Оценка эффективности обучения.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.11	Оценка персонала. Аттестация	Анализ работ: функции и методы проведения. Основные методы оценки результатов труда управленческих работников. Аттестация,	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
1.12	Карьераное развитие	Карьера. Виды карьер. Этапы карьеры. Управленческие синдромы. Основные задачи управления карьерой. Кадровый резерв.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734

1.1 3	Организация безопасного увольнения сотрудников. Высовобождение сотрудников	Увольнение сотрудников. Объективные и субъективные причины увольнений. Факторы, определяющие масштаб увольнений. Показатели оценки увольнения работника. Высвобождение сотрудников. Выходное интервью. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.	
1.1 4	Противодействие угрозе переманивания сотрудников	Объект и субъект угрозы. Риски и потери. Способы решения.	
1.1 5	Противодействие рискам утраты конфиденциальной информации	Объект и субъект угрозы. Риски и потери. Способы решения.	
1.1 6	Контроллинг персонала	Понятие контроллинга. Функции и задачи. Технологии.	
1.1 7	Оценка эффективности системы управления персоналом	Этапы. Цели. Методы и приемы оценки эффективности системы управления персоналом. Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом организации	
2. Практические занятия			
2.1	Экономическая безопасность предприятия. Риски и угрозы. Управление рисками.	Экономическая безопасность предприятия. Угроза и виды угроз экономической безопасности. Риски и виды рисков. Классификация рисков. Система управления рисками. Виды управления рисками. Техники выявления рисков.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.2	Кадровые риски. Кадровая безопасность организации. Специфика кадровой безопасности в РФ	Кадровые риски. Оценка кадровых рисков. Источники кадровых рисков. Кадровая безопасность. Классификация угроз кадровой безопасности. Методы противодействия кадровым угрозам. Специфика кадровой безопасности в России.	
2.3	Девиантное поведение. Деликвентное поведение. Аддиктивное поведение.	Поведение. Социальная норма. Свойства нормальной личности. Типы девиантного поведения. Зависимое или аддиктивное поведение. Классификация девиантного поведения персонала.	
2.4	Лояльность работников и безопасность организации	Лояльность. Уровни лояльности. Преимущества развития лояльности персонала. Преимущества развития лояльности персонала. Уровни нелояльности. Способы и средства повышения лояльности к организации.	
2.5	Концепции управления персоналом.	Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Принципы управления персоналом.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.6	Система управления персоналом. Кадровая стратегия. Кадровая политика.	Система управления персоналом. Кадровая политика. Типы кадровой политики.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.7	Планирование количественного и качественного	Задачи планирования численности персонала. Факторы, определяющие потребность в персонале. Методы планирования численности работников.	

	состава	Шаги по формированию успешного плана численности персонала. HR-инструменты при планировании численности персонала.	
2.8	Организация отбора, подбора и найма	Найм. Основные этапы найма. Методы оценки кандидатов при отборе. Цели собеседования. Стадии проверки на полиграфе. Организация интервью на полиграфе. Способы обмануть полиграф.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.9	Адаптация при приеме на работу	Адаптация. Преимущества адаптации для организации. Проблемы новичка при адаптации. Основные аспекты и этапы адаптации. Классификация видов адаптации.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.10	Обучение персонала	Обучение персонала: понятие, концепции и виды. Преимущества обучения на рабочем месте. Преимущества обучения вне рабочего места. Задачи обучения для отдельных групп работников. Оценка эффективности обучения.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.11	Оценка персонала. Аттестация	Анализ работ: функции и методы проведения. Основные методы оценки результатов труда управленческих работников. Аттестация,	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.12	Карьерное развитие	Карьера. Виды карьер. Этапы карьеры. Управленческие синдромы. Основные задачи управления карьерой. Кадровый резерв.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10734
2.13	Организация безопасного увольнения сотрудников. Высововождение сотрудников	Увольнение сотрудников. Объективные и субъективные причины увольнений. Факторы, определяющие масштаб увольнений. Показатели оценки увольнения работника. Высвобождение сотрудников. Выходное интервью. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.	
2.14	Противодействие угрозе переманивания сотрудников	Объект и субъект угрозы. Риски и потери. Способы решения.	
2.15	Противодействие рискам утраты конфиденциальной информации	Объект и субъект угрозы. Риски и потери. Способы решения.	
2.16	Контроллинг персонала	Понятие контроллинга. Функции и задачи. Технологии.	
2.17	Оценка эффективности системы управления персоналом	Этапы. Цели. Методы и приемы оценки эффективности системы управления персоналом. Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом организации	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Экономическая безопасность предприятия. Риски и угрозы. Управление рисками.	0,5	-	7	7,5
2	Кадровые риски. Кадровая безопасность организации. Специфика кадровой безопасности в РФ	0,5	-	7	7,5
3	Девиантное поведение. Деликвентное поведение. Аддиктивное поведение.	-	0,5	5	5,5
4	Лояльность работников и безопасность организации	-	0,5	5	5,5
5	Концепции управления персоналом.	-	0,5	5	5,5
6	Система управления персоналом. Кадровая стратегия. Кадровая политика.	-	0,5	5	5,5
7	Планирование количественного и качественного состава	-	0,5	5	5,5
8	Организация отбора, подбора и найма	-	0,5	5	5,5
9	Адаптация при приеме на работу	-	0,5	5	5,5
10	Обучение персонала	-	0,5	5	5,5
11	Оценка персонала. Аттестация	-	0,5	5	5,5
12	Карьерное развитие	-	0,5	5	5,5
13	Организация безопасного увольнения сотрудников. Высовобождение сотрудников	0,5	0,5	5	6
14	Противодействие угрозе переманивания сотрудников	0,5	-	6	6,5
15	Противодействие рискам утраты конфиденциальной информации	0,5	-	6	6,5
16	Контроллинг персонала	0,5	-	6	6,5
17	Оценка эффективности системы управления персоналом	1	0,5	7	8,5
	Зачет				4
	Итого:	4	6	94	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из

рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение заданий – выполнение обучающимися набора практических заданий предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению заданий, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов. При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Ролевая игра – совместная деятельность обучаемых, это процесс моделирования группой той или иной ситуации. Игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступить к участию в игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры,

критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении кейса необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры : [16+] / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под ред. Ю. В. Долженковой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 286 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700997 (дата обращения: 20.02.2025). – Библиогр.: с. 245-256. – ISBN 978-5-00172-241-0. – Текст : электронный.
2.	Андрющик, А. П. Кадровая безопасность : инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андручик, А. Е. Суглобов, М. Н. Руденко. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2024. – 508 с. : табл., схем. – (Учебные издания для вузов). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=709776 (дата обращения: 20.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05699-4. – Текст : электронный.
3	Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва : Университет Синергия, 2020. – 460 с. : ил., табл. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695489 (дата обращения: 20.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0304-0. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибanova. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. — (Высшее образование).
5.	Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1939110

	(дата обращения: 20.02.2025). – Режим доступа: по подписке.
6.	Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – 5-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 208 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710065 (дата обращения: 20.02.2025). – Библиогр.: с. 206-209. – ISBN 978-5-394-05307-8. – Текст : электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Источник
8	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
9	ЭБС "Университетская библиотека online": http://biblioclub.ru/
10	ЭБС Издательство «Лань»: http://www.lanbook.com
11	Электронная система «Консультант Плюс»: http://www.consultant.ru/
12	Электронная система «Гарант»: https://www.garant.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва : Университет Синергия, 2020. – 460 с. : ил., табл. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695489 (дата обращения: 20.02.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0304-0. – Текст : электронный.
2.	Шапиро С. А. Практика работы с персоналом: учебно-практическое пособие : практическое пособие : [16+] / С. А. Шапиро, З. И. Ярлыкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 192 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600594 (дата обращения: 18.04.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1765-2. – DOI 10.23681/600594. – Текст : электронный.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, практические занятия, выполняются практико-ориентированные задания. Проверка практико-ориентированных заданий может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	1.Экономическая безопасность предприятия. Риски и угрозы. Управление рисками. 2. Кадровые риски. Кадровая безопасность организаций.	ПК-23 ПК-32	ПК-23.1 ПК-32.1	КИМ №1 Практико-ориентированные задания КИМ № 2 Тесты КИМ № 3 Доклады

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
	Специфика кадровой безопасности в РФ 3. Девиантное поведение. Деликвентное поведение. Аддиктивное поведение. 4. Лояльность работников и безопасность организации 5. Концепции управления персоналом. 6. Система управления персоналом. Кадровая стратегия. Кадровая политика. 7. Планирование количественного и качественного состава 8. Организация отбора, подбора и найма 9. Адаптация при приеме на работу 10. Обучение персонала 11. Оценка персонала. Аттестация 12. Карьерное развитие 13. Организация безопасного увольнения сотрудников. Высовобождение сотрудников 14. Противодействие угрозе переманивания сотрудников 15. Противодействие рискам утраты конфиденциальной информации 16. Контроллинг персонала 17. Оценка эффективности системы управления персоналом			КИМ № 4 Контрольная работа
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет с оценкой				КИМ №5 Перечень вопросов КИМ №6 Тестовые задания

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме письменных работ (выполнения практико-ориентированных и тестовых заданий) и устного опроса (беседа). Критерии оценивания приведены ниже.

КИМ №1. Комплекты практико-ориентированных заданий для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

- Подготовка к выполнению задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
- Выполнение практико-ориентированного задания.
- Получение оценки
- Обсуждение в группе полученных результатов.

Ситуация для разбора «Стена»

В ООО “Стена” был запущен важный проект, связанный с созданием новой системы расчета заработной платы. Это была собственная разработка компании, которая должна была дополнить ту информационную систему управления персоналом, которая уже была в организации. Высшее руководство оказывало сильное давление на команду, ожидая, что проект будет завершен через четыре недели.

Команда проекта посчитала, что эти сроки были необоснованными, так как аналогичный проект ранее занял восемь недель. Менеджер проекта Роман поручил работнику отдела кадров Дарье обратиться в рекрутинговое агентство “Всех найдем” для найма сотрудника на 1 месяц. В агентстве очень быстро подобрали человека с нужным опытом работы и солидным резюме. Это был Евгений.

Дарья доверилась авторитетному агентству, предполагая что оно провело всестороннюю проверку кандидата, и одобрила кандидатуру Евгения.

Евгений был очень рад новой должности. Его недавно его уволили с предыдущей работы. Он был удивлен тем, как быстро он смог найти новую. Он проявлял рвение и старался погрузится во все аспекты своей новой роли.

Менеджер проекта Роман тоже был доволен работой Евгения. “Опять задерживаетесь допоздна, Женя? Рад видеть, что вы прилагаете дополнительные усилия. Вы отлично справляетесь с этим проектом», - часто говорил он.

Доступы Евгения давали ему практически неограниченные права на просмотр всей имеющейся информации по ООО “Стена”. Однажды Евгений сидел за экраном компьютера и разбирал электронные таблицы. «Надеюсь, вы заняты проектом?» - сказал Роман, внезапно постучав его по плечу. Евгений не ожидал, что менеджер проекта, забывший ключи от машины на столе, вернется в офис. Он закрыл электронную таблицу и подтвердил предположение Романа. Пришедший вместе с Романом младший сотрудник Борис также работал над проектом по расчету заработной платы. Он знал, что таблицы, которые просматривал Евгений, не относятся к этому проекту. Но он был всего-лишь младшим помощником, не ему указывать Роману, какую и где информацию смотреть.

Прошло две недели. Вечерние переработки были обычным делом в компании. Светлана, также задержавшаяся на работе, заметила, что Евгений совершает странные манипуляции с данными на компьютере. Она не была связана с проектом и не могла ничего доказать, но решила предупредить Романа. «Я видела, как Евгений копирует личную информацию сотрудников», - сказала она, отведя Романа в сторонку. Роман начал внутреннее расследование, которое выявило, что Евгений проводил поиск неких записей, относящихся к коммерческой тайне и персональным данным, но установить, что именно он делал с записями, не удалось.

Евгений категорически отрицал обвинения и обосновано опроверг все имеющиеся небольшие доказательства, которые команде удалось собрать. Неохотно Роман принял доводы Евгения. Расследование приостановили без каких-либо дисциплинарных мер.

Проект по расчету заработной платы подходил к концу. Не дожидаясь его завершения, Евгений обратился в агентство “Всех найдем” за подбором новой должности. Ему быстро нашли аналогичную роль в ООО “Орлиное гнездо”. Своим коллегам он сказал, что ему предложили лучшие условия и большие перспективы.

Евгений уже неделю работает на новой должности в ООО “Орлиное гнездо”. Он решил проверить, может ли он все еще войти в личный кабинет корпоративного сайта ООО “Стена” и обнаружил, что доступ у него все еще есть. «Блестяще!», - подумал он.

1. Какой вывод можно сделать?
2. Какие сферы экономической и кадровой безопасности были затронуты?
3. Какое влияние это могло оказать на организацию?
4. Составьте реестр кадровых рисков

Ситуация для разбора «Сложный период»

ITLeader переживает сложный период. Год назад руководитель принял решение превратить исследовательскую организацию, с которой начиналась ITLeader, в коммерческую. Для этого стали устанавливать приоритеты по превращению исследовательских прорывов в коммерческие продукты, а также сверхжесткие дедлайны по продуктизации новых разработок.

Регулярно стала приоритезироваться скорость вывода продуктов на рынок в ущерб безопасности и разнообразным этическим вопросам.

Одновременно с этим был назначен новый опытный финансовый директор, который стал приводить финансы компании в состояние, приличествующее коммерческой организации – с планированием, бюджетированием, сокращением костов. При этом принятие сложных решений делегируется подчиненным под соусом «договаривайтесь сами».

1. На каком этапе находится фирма? Какая в ней кадровая политика и стратегия?
2. Что можно ей предложить для преодоления кризиса?

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся верно выполнил практико-ориентированное задание, пояснил ход ее решения, сформулировал обоснованные выводы. Предложенные рекомендации обоснованы, характеризуются практической направленностью.

Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не выполнил задания, либо не смог обосновать, с теоретической и практической точек зрения, свое решение.

КИМ №2. Комплекты тестовых заданий (фрагмент) для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

Тест № 1 (фрагмент)

1. Раскройте содержание следующих понятий:
 1. Риск
 2. Кадровая безопасность

2. Дайте развернутый ответ

1) Когда кадровые риски могут быть причиной информационных угроз?
Приведите примеры.

3. К видам угроз экономической безопасности по степени вероятности относятся:

- 1) невероятные
- 2) маловероятные
- 3) вполне вероятные
- 4) латентные

Критерии оценки:

Используется политомическая шкала, согласно которой при полностью правильном ответе назначается 2 балла, частично правильном ответе – 1 балл, при неверном ответе – 0 баллов.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла.

КИМ №3. Комплекты тем докладов (рефератов) для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план реферата. При составлении плана и подготовке к реферату (докладу) следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.

2. Написание реферата, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.

3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.

4. Получение оценки.

Темы докладов (рефератов):

1. Понятие, цели, виды и функции кадровой безопасности.
2. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности и управления персоналом
3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации.
4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.
5. Развитие человеческих ресурсов для обеспечения кадровой безопасности.
6. Методы обеспечения кадровой безопасности
7. Набор и отбор человеческих ресурсов в организацию с учетом требований кадровой безопасности.
8. Характеристика политики предприятия в области кадровой безопасности.
9. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.

- 10.Формы и источники набора человеческих ресурсов. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения человеческих ресурсов.
- 11.Сущность, цели и задачи кадрового планирования для обеспечения кадровой безопасности.
- 12.Должностные обязанности сотрудников службы кадровой безопасности.
- 13.Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятии
- 14.Особенности и содержание бесконтактной формы работы с человеческими ресурсами для обеспечения кадровой безопасности организации.
- 15.Понятие и цели трудовой адаптации человеческих ресурсов для обеспечения безопасности на предприятии
- 16.Определение потребной численности работников кадровой службы и службы кадровой безопасности на предприятии
- 19.Принципы и формы рационального использования кадров для обеспечения безопасности на предприятии

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, соблюдены правила оформления (регламент), сделана презентация;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, есть недочеты в оформлении (регламенте), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада);

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада);

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в реферате (докладе) не отражены все рекомендованные вопросы плана, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не отражает содержание реферата (доклада).

КИМ №4. Задания (фрагмент) для контрольных работ для проведения текущей аттестации.

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение контрольной работы.
3. Получение оценки.

(Фрагмент заданий):

Задание 1. Определить календарный, табельный, максимально возможный и эффективный фонд рабочего времени (на основании данных из таблицы по вариантам)

Задание 2. Рассчитайте численность персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса (на основании данных из таблицы по вариантам)

Задание 3. Определите численность управленческого персонала (на основании данных из таблицы по вариантам)

20.2 Промежуточная аттестация

Результаты промежуточной аттестации в форме зачета выводятся по итогам учебной деятельности обучающегося по дисциплине с учетом результатов текущего контроля успеваемости.

В случае низкой успеваемости обучающегося промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету;
- перечень тестовых и практических заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Описание технологии проведения

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на зачете должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к экзамену (КИМ № 5) и тест из 10 заданий (КИМ № 6).

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала №4;
- умение выделять существенные положения по поставленному вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций;
- успешное решение тестовых и практических заданий.

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для зачета.

Для оценивания результатов обучения используется следующая шкала:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой; умеет анализировать современную практику; в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки; способен анализировать ее проблемы и разрабатывать меры по их решению; допускает не более 1 ошибки в teste.	Зачтено (отлично)
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом данной области науки; недостаточно продемонстрировано умение анализировать современную практику, диагностировать ее проблемы и разрабатывать меры по их решению; допускает не более 2 ошибок teste.	Зачтено (четыре)

<p>Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований.</p> <p>Продемонстрировано слабое умение анализировать современную практику публичного, диагностировать ее проблемы и разрабатывать меры по их решению; верно отвечает более, чем на 50% теста.</p>	Зачтено (три)
<p>Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки; допускает более 50% ошибок в teste.</p>	Незачет

КИМ №5. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета:

1. Дайте определение понятиям “риск” и “угроза”.
2. Перечислите известные вам способы выявления рисков.
3. Дайте определение понятию “кадровый риск”.
4. Что такое кадровая безопасность организации.?
5. Перечислите специфику кадровой безопасности организаций в РФ
6. То такое девиантное поведение?
7. Что такое деликвентное поведение?
8. Приведите примеры аддиктивного поведения.
9. Дайте определение понятию лояльность
10. Какие вы знаете уровни лояльности работников?
11. Расскажите про развитие концепций управления персоналом.
12. Что в себя включает система управления персоналом?
13. Что такое кадровая стратегия?
14. Что такое кадровая политика?
15. Какие типы кадровых политик вы знаете?
16. Перечислите известные вам методы планирование количественного и качественного состава персонала
17. Какие методы оценки кандидатов при отборе вы знаете?
18. Перечислите обязательные условия трудового договора
19. Какие стадии адаптации проходит новичок в организации?
20. Перечислите известные вам методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места
21. Расскажите правила проведения аттестации персонала
22. Какие методы оценки эффективности обучения вы знаете?
23. Перечислите основные виды карьер и управленческие синдромы по Д.В. Ханту
24. Перечислите основные методы оценки результатов труда управленческих работников
25. Какие основные показатели рассматривают кадровые службы для оценки рисков при увольнении персонала?
26. Как противодействовать угрозе переманивания сотрудников?
27. Как противодействие рискам утраты конфиденциальной информации?

КИМ №6. Тестовые и практические задания

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

A) Тестовые задания (фрагмент)

Номер задания	Правильный ответ *	Содержание вопроса
1.	г	<p>1. Кадровая безопасность – это:</p> <p>а) защищенность научно-технического, технологического, производственного и кадрового потенциала организации от активных или пассивных экономических угроз;</p> <p>б) ориентиры владельцев конкретной организации;</p> <p>в) позиционирование персонала как одного из многих видов ресурсов, потребляемых организацией в процессе осуществления своей деятельности;</p> <p>г) обеспечение экономической безопасности предприятия за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.</p>

2.	Б,д	<p>2. К основным видам рисков, которые влияют на кадровую безопасность в организации, НЕ относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) риск потери квалифицированных сотрудников; б) мотивация лояльного и ответственного поведения персонала; в) недостаток численности и квалификации персонала; г) неблагоприятный психологический климат в коллективе; д) обучение персонала методам обеспечения личной и корпоративной безопасности.
----	-----	---

Б) Практические задания (фрагмент)

3.		<p>Начальник службы маркетинговых исследований коммерческой фирмы через несколько дней уходит на пенсию по возрасту. Начальнику службы по работе с персоналом поручено подобрать кандидатов на замещение освобождающейся должности.</p> <p>Нужно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Разработать профиль должности - психологические, деловые и моральные качества. 2) Выбрать на место уходящего на пенсию начальника службы маркетинговых исследований из четырех кандидатов наиболее подходящего 3) Обосновать свое решение на основе разработанной для данной ситуации системы оценки кандидатов по объективным критериям, характеризующим их личные и деловые качества
----	--	---

Критерии оценки:

1) тестовые задания:

- средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа):
 - 1 балл – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.
- повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа):
 - 2 балла – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) расчетные задачи, ситуационные, практико-ориентированные задачи / мини-кейсы:

- средний уровень сложности:
 - 5 баллов – задача решена верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход решения);
 - 2 балла – решение задачи содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода ее решения, или задача решена не полностью, но получены промежуточные результаты, отражающие правильность хода решения задачи, или, в случае если задание состоит из решения нескольких подзадач, 50% которых решены верно;
 - 0 баллов – задача не решена или решение неверно (ход решения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее изучение задачи).

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.

