

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 09.09.2025 14:44:03

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5fd426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»

Цель преподавания дисциплины.

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» является формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности, необходимых в профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины.

– формирование прочных теоретических понятий об основах управления человеческими ресурсами коммерческого в системе экономической безопасности;

– приобретение знаний в области планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов;

– получение первоначальных знаний и практических навыков в расчетах показателей, определяющих финансовые издержки на человеческие ресурсы, социально-экономическую эффективность управления человеческими ресурсами и их развития, мотивации трудового поведения работников в системе экономической безопасности;

– соединение полученных теоретических знаний с практическими навыками и умениями.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы (ПК-19);

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

Разделы дисциплины.

Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности. Персонал организации как объект управления. Кадровая политика. Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала. Развитие человеческих ресурсов. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

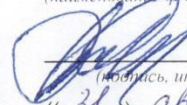
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та, полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.05.01

(цифр согласно ФГОС)

Экономическая безопасность

и наименование направления подготовки (специальности)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность и на основании учебного плана направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол №9 «26» марта 2018г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в учебном процессе для обучения студентов по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 Экономическая безопасность на заседании кафедры экономической безопасности и налогообложения « 31 » августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой ЭБиН  Л.В. Афанасьева

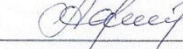
Разработчик программы,
к.э.н., доцент  С.А. Маркина
Согласовано:

/Директор научной библиотеки  В. Г. Макаровская

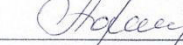
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г. на заседании кафедры ЭБиН № 1 «30» 08 2019 г.

Зав. кафедрой  Афанасьева Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г. на заседании кафедры ЭБиН № 14 «03» 07 2020 г.

Зав. кафедрой  Афанасьева Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г. на заседании кафедры ЭБиН № 14 «24» 06 2021 г.

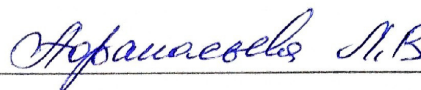
Зав. кафедрой  Афанасьева Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» февраля 2021 г. на заседании кафедры ЭБ и менеджмент №1 от 31.08.2022

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой





Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г. на заседании кафедры

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г. на заседании кафедры

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г. на заседании кафедры

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» является формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности, необходимых в профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

– формирование прочных теоретических понятий об основах управления человеческими ресурсами коммерческого в системе экономической безопасности;

– приобретение знаний в области планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов;

– получение первоначальных знаний и практических навыков в расчетах показателей, определяющих финансовые издержки на человеческие ресурсы, социально-экономическую эффективность управления человеческими ресурсами и их развития, мотивации трудового поведения работников в системе экономической безопасности;

– соединение полученных теоретических знаний с практическими навыками и умениями.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны **знать**:

- теоретические основы управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- основы государственной политики в области управления человеческими ресурсами;

- принципы и методы, основные экономические требования к системе управления человеческими ресурсами, обеспечивающие мотивацию работников к высокопроизводительному труду, эффективность деятельности организации и ее кадровую безопасность;

- основы управления деловой карьерой;

- методы проектирования, планирования, учета и анализа показателей системы управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- методы аналитической работы, связанные с финансовыми аспектами управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности.

уметь:

- на основе комплексного экономического и финансового анализа дать оценку результатов и эффективности управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- планировать средства на содержание и развитие персонала и анализировать их использование;
- управлять трудовыми перемещениями работников, кадровым резервом, стимулированием и мотивацией труда на предприятии;
- работать с документами в области кадрового делопроизводства;
- планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов
- разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по совершенствованию управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности.

владеть:

- методикой и методологией проведения научных исследований в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;
- навыками проведения информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при решении задач управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;
- навыками сбора и подготовки информации, необходимой для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих кадровую политику в системе экономической безопасности;
- навыками выбора методик анализа кадровой политики предприятия с учетом действующей нормативно-правовой базы;
- навыками аналитической обработки учетной и отчетной информации с целью принятия решений по предупреждению, локализации и нейтрализации угроз кадровой безопасности;
- навыками применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач;
- навыками проведения специальных исследований в целях определения потенциальных и реальных угроз кадровой безопасности организации.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ПК-19: способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы;

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

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

В соответствии с учебным планом дисциплина «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» входит в состав модуля Б1 вариативной части. Курс изучения дисциплины – 2-ой, семестр 4-ый.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 часов.

Таблица 3 - Объём дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	54
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	не предусмотрены
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	Сущность и содержание управления человеческими ресурсами. Кадровая безопасность в системе безопасности организации: сущность и принципы обеспечения. Классификация рисков и угроз кадровой безопасности
2.	Персонал организации как объект управления	Система управления персоналом: субъект, объект и методы управления. Содержание основных подходов к управлению в контексте концепций управления персоналом. Организационные культуры как объект управленческой деятельности и фактор управления персоналом.
3.	Кадровая политика	Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики. Сущность, цели и место кадрового планирования в системе работы с персоналом в организации. Стратегия организации

		кадровой работы в системе экономической безопасности, приоритеты кадровой политики
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	Прием на работу и подбор кадров, как часть управления персоналом. Методы и критерии отбора, используемые при найме. Источники набора, оценка качества набора. Сокращение численности персонала.
5.	Развитие человеческих ресурсов	Профессиональное обучение и повышение квалификации персонала. Процедура аттестации сотрудников. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	Мотивация труда в системе мотивационного управления человеческими ресурсами. Современные формы оплаты в системе организации труда. Моральные поощрения и проблемы материального и морально-психологического стимулирования персонала к труду. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Критерии оценки работников и показатели результативности труда руководителей и специалистов. Комплексная оценка персонала. Система контроля за работой персонала.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	2	-	1,2	У-1-3, МУ-1,2	РРЗ, С (4 неделя)	ПК-19,42
2.	Персонал организации как объект управления	2	-	3,4	У-1-3, МУ-1,2	РРЗ, С (6 неделя)	ПК-19,42
3.	Кадровая политика	2	-	5,6	У-1-3, МУ-1,2	Д, С (8 неделя)	ПК-19,42
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	2	-	7-9	У-1-3, МУ-1,2	К, С (10 неделя)	ПК-19,42
5.	Развитие человеческих ресурсов	2	-	10-12	У-1-3, МУ-1,2	Д, С (12 неделя)	ПК-19,42
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе	2	-	13-15	У-1-3, МУ-1,2	К, С (14 неделя)	ПК-19,42

	управления человеческими ресурсами						
7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	2	-	16-18	У-3-4, МУ-1,2	РРЗ, С (16 неделя)	ПК-19,42

¹РРЗ – решение разноуровневых задач, С – собеседование, Р – рефераты (доклады, сообщения), Д – деловая (ролевая) игра, К – кейс, Э – экзамен, , 3 – зачет.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	4
2	Персонал организации как объект управления	4
3	Кадровая политика	4
4	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	6
5	Развитие человеческих ресурсов	6
6	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	6
7	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	6
	ВСЕГО	36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения, недели	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	2 неделя	5,9
2.	Персонал организации как объект управления	4 неделя	8
3.	Кадровая политика	6 неделя	8
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	8 неделя	8
5.	Развитие человеческих ресурсов	10 неделя	8
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	12 неделя	8
7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	14 неделя	8
Итого			53,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- тем рефератов;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии.

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 года № 301 реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых кафедрой, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,3% аудиторных занятий согласно УП.

Перечень интерактивных образовательных технологий по видам аудиторных занятий оформляется в виде таблицы 6.1.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности (лекция)	Объяснительно – иллюстративное обучение	2
2.	Кадровая политика (лекция)	Лекция-визуализация	2
3.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами (лекция)	Лекция с разбором конкретных ситуаций	2
4.	Кадровая политика (практическое занятие)	Деловая игра	2
5.	Персонал организации как объект управления (практическое занятие)	Разбор деловых ситуаций	2
6.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала (практическое занятие)	Кейс-семинар	2
7.	Развитие человеческих ресурсов (практическое занятие)	Разбор деловых ситуаций	2
8.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами (практическое занятие)	Кейс-семинар	2
9.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами (практическое занятие)	Семинар-конференция	2
Всего			18

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
ПК-19: способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы	Социология/ Конфликтология (3 сем)	Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности (4 сем.)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (10 сем.) Защита выпускной квалификационной работы (10 сем.)
ПК-42: способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	Управление организацией (предприятием) 2 сем	Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности (4 сем.)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (10 сем.) Защита выпускной квалификационной работы (10 сем.)

*Этапы для РПД всех форм обучения определяются по учебному плану очной формы обучения следующим образом:

Этап	Учебный план очной формы обучения / семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестр

** Если при заполнении таблицы обнаруживается, что *один или два этапа* не обеспечены дисциплинами, практиками, НИР, необходимо:

- при наличии дисциплин, изучающихся в разных семестрах, – распределить их по этапам в зависимости от № семестра изучения (начальный этап соответствует более раннему семестру, основной и завершающий – более поздним семестрам);

- при наличии дисциплин, изучающихся в одном семестре, – все дисциплины указать для всех этапов.

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции (или её части)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый (удовлетворительный)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
ПК-19/ начальный, основной, завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: психологические методы, средства и приемы при решении профессиональных задач</p> <p>Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p> <p>Владеть: навыками применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач</p>	<p>Знать: методы проектирования, планирования, учета и анализа показателей управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p>Владеть: навыками делового общения и культуры поведения в различных служебных ситуациях</p>	<p>Знать: различные психологические и коммуникативные стратегии</p> <p>Уметь: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по совершенствованию управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеть: психологическими методами и средствами формирования кадровой политики</p>
ПК-42/ начальный, основной, завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: основы планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов</p> <p>Уметь: планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов</p> <p>Владеть: механизмом оценки индивидуальной деятельности сотрудников</p>	<p>Знать: основы критерии оценки работников и показатели результативности труда руководителей и специалистов</p> <p>Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Владеть: навыками планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов</p>	<p>Знать: особенности содержания и организации труда в системе экономической безопасности и связанные с ними особенности управления персоналом</p> <p>Уметь: составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.)</p> <p>Владеть: навыками расчета трудоемкости бизнес-процессов вручную и с помощью программных продуктов</p>

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	1.1, 1.2.	Согласно табл.7.2
				Решение задач творческого уровня	1	
				Собеседование	1-9	
2.	Персонал организации как объект управления	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	2.1	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	2,3,6	
				Собеседование	8-23	
3.	Кадровая политика	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	3.1	Согласно табл. 7.2
				Деловая игра	9, 10	
				Собеседование	24-39	
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение кейсов	4.1, 4.2	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	18, 19	
				Собеседование	40-47	
5.	Развитие человеческих ресурсов	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Деловая игра	5.1	Согласно табл. 7.2
				Собеседование	5.1 – 5.5	
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение кейсов	1	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	4,5, 14-17	
				Собеседование	58-62	

7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	7.1, 7.2	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	1-3	
				Собеседование	63-80	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»

1. Главной целью обеспечения безопасности человеческих ресурсов организации является:

а) создание основы и перспектив роста потенциала человеческих ресурсов организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска);

б) решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства;

в) развитие индивидуальных способностей и повышение классификации персонала организации;

г) создания и внедрения более совершенных средств и методов, которые, в свою очередь, направлены на рациональное использование человеческих ресурсов.

Вопросы для коллоквиума по разделу (теме) 1 «Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»

1. Чем обусловлено повышение значения управления персоналом современного предприятия (организации)?

2. Раскройте сущность и содержание управления персоналом.

3. Охарактеризуйте основные направления деятельности по управлению персоналом.

4. Какие тенденции развития управленческой мысли Вы знаете?

5. В чем состоят различия управления персоналом и управления человеческими ресурсами?

6. Дайте определение кадровой безопасности.

7. Назовите виды угроз со стороны персонала.

8. Каковы внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности?

9. Охарактеризуйте риски кадровой безопасности.

Темы рефератов

- 1 Возникновение и сущность коучинга.
- 2 Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.
- 3 Управление продвижением по службе и его место в развитии трудовых ресурсов и повышении кадрового потенциала организации.
- 4 Этапы жизни и стадии карьеры менеджера.
- 5 Схема замещения как форма планирования управления карьерой.
- 6 Мотивация труда в организациях: сущность и особенности построения.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» проводится в форме зачета в 4 семестре. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Из предложенных ниже вариантов определений управления персоналом необходимо выбрать наиболее точную и емкую формулировку:

а) организованный процесс по целенаправленному руководству персоналом предприятия (организации);

б) деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей;

в) искусство добиваться поставленных целей посредством организации человеческих ресурсов;

г) комплекс мероприятий, призванный облегчить функционирование производства и направленный на организацию слаженной и бесперебойной работы всех участников производственной деятельности.

Задание в открытой форме:

В левой колонке таблицы перечислены основные функции управления персоналом, а в правой необходимо раскрыть их сущность.

Функции управления персоналом	Сущность указанных функций
1. Организационно-кадровая	
2. Учебно-воспитательная	
3. Социально-экономическая	
4. Исследовательско-проектная	
5. Психолого-педагогическая	
6. Информационно-аналитическая	

Задание на установление правильной последовательности:

Установите правильную последовательность этапов построения кадровой политики:

Программирование

Мониторинг персонала

Нормирование

Задание на установление соответствия:

В левой колонке таблицы перечислены аспекты управления персоналом, а в правой – раскрыта их сущность. Необходимо найти ошибки в соответствии названия аспекта и его сущности и записать правильные ответы (например: 1б; 2а и т.д.).

Аспекты управления персоналом	Сущность указанных аспектов
1.Технико-технологический	а) вопросы, связанные с планированием численности, состава работающих, материальными и нематериальными формами стимулирования, использованием рабочего времени и т.д.
2.Организационно-экономический	б) вопросы соблюдения действующего трудового законодательства в работе с персоналом
3. Правовой	в) уровень развития конкретного производства, особенности использования в нем техники и технологии, производственные условия и т.п.
4.Социально-психологический	г) вопросы воспитания персонала и наставничества, внедрения определенных норм, правил, стандартов поведения
5. Педагогический	д) вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социальных и психологических технологий в практическую работу, моральное стимулирование

Компетентностно-ориентированная задача:

Характеристика организации. Профиль деятельности — банк (центральный офис). Численность персонала — 156 человек.

Срок работы на рынке — менее года после реструктуризации.

Общая ситуация. Вы новый сотрудник отдела развития персонала, приглашенный в дочерний банк для формирования корпоративной культуры. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее:

Произошло объединение двух крупных банков. Руководством принято решение, что один из них — банк - материнская компания — будет специализироваться на корпоративном сегменте рынка, а другой - дочерний — работать в розничном бизнесе, станет розничной платформой банковской группы.

В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю.

Внедрение изменений идет в обоих банках полным ходом на всех уровнях параллельно.

В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи.

В настоящее время в дочернем банке сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая — гибкость, адаптивность, третья — агрессивная, напористая — поддерживается большинством приглашенных специалистов, в основном из высшего и среднего менеджмента.

У руководства есть свое видение будущего развития банковской группы. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации стратегии. Постоянно идут дебаты, но открытого обсуждения миссии и ценностей не проводилось.

В большинстве своем рядовые банковские специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям.

В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось.

Задание

Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочернего банка.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Контрольная точка №1	3	Материал усвоен на 50%.	6	Материал усвоен на 100%.
Контрольная точка №2	3	Материал усвоен на 50%.	6	Материал усвоен на 100%.

Контрольная точка №3	3	Материал усвоен на 50%.	6	Материал усвоен на 100%.
Контрольная точка №4	3	Материал усвоен на 50%.	6	Материал усвоен на 100%.
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
 - задание в открытой форме – 2 балла,
 - задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
 - задание на установление соответствия – 2 балла,
 - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата: [для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям] / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2019. - 168 с. - (Бакалавр. Прикладной курс). Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с.

3. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. - Москва: Дашков и К°, 2019. - 208 с.

4. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой. - Москва: Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258.

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Басенко, В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с.
2. Фернандес-Араос, Клаудио. Выбирать сильнейших. Почему это так важно, так трудно, и как этому научиться [Текст] / К. Фернандес-Араос; [пер. с англ. М. Фербер]. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 352 с.
3. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.А. Шапиро; П.И. Ананченкова. - М.Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 300 с.
4. Проектирование рабочих мест служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2016. - 271 с.
5. Остапенко, Г.Ф. Управление интеллектуальной собственностью [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Ф. Остапенко, В. Д. Остапенко. - Москва: Дашков и К°, 2016. - 160 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности: методические указания к подготовке и проведению практических занятий для студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Маркина, И.Н. Родионова. - Курск, 2021. - 35 с.
2. Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности: методические указания для самостоятельной работы студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Маркина, Р.И. Родионова. - Курск, 2021. - 26 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

1. Психологический журнал Финансовый менеджмент
2. Вопросы экономики
3. Известия ЮЗГУ
4. Менеджмент в России и за рубежом
5. Экономист
6. Безопасность труда в промышленности

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. www.rosmintrud.ru - Министерство труда и социальной защиты РФ
2. www.government.ru – официальный сайт Правительства РФ
3. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ.
4. www.budgetrf.ru – мониторинг экономических показателей.
5. www.minfin.ru – официальный сайт Министерства финансов РФ.
6. www.ise.openlab.spb.ru – галерея экономистов.
7. <http://journals.cambridge.org/action> – база данных зарубежных журналов по соответствующей тематике
8. База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»: конспектирование учебной литературы и лекций, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой.

Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» с целью усвоения и закрепления компетенций. Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Метод кейсов способствует развитию у обучающихся самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» с целью лучшего восприятия обучающимися учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа и компьютерный класс оснащены учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска; компьютерами: Asus-P7P55LX-/DDR34096Mb/Corei3-540/SATA-11 500 GbHitachi/PCI-E 512Mb, МониторTFTWide 23; Мультимедиа центр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330/14"/1024Mb/ 160Gb/ сумка/проектор inFocusIN24+ ; Экран мобильный DraperDiplomat 60x60.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

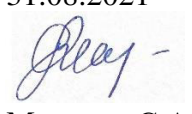
При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			
1		5-23			18	31.08.21	Протокол кафедры ЭБиН №1 от 31.08.2021  Маркина С.А.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование факультета, полностью)

 Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.05.01

(цифры согласно ФГОС)

Экономическая безопасность

и наименование направления подготовки (специальности)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения

заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курс – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность и на основании учебного плана направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол №9 «26» марта 2018г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в учебном процессе для обучения студентов по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 Экономическая безопасность на заседании кафедры экономической безопасности и налогообложения « 31 » августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой ЭБиН  Л.В. Афанасьева

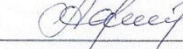
Разработчик программы,
к.э.н., доцент  С.А. Маркина
Согласовано:

/Директор научной библиотеки  В. Г. Макаровская

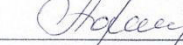
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г. на заседании кафедры ЭБиН № 1 «30» 08 2019 г.

Зав. кафедрой  Афанасьева Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г. на заседании кафедры ЭБиН № 14 «03» 07 2020 г.

Зав. кафедрой  Афанасьева Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г. на заседании кафедры ЭБиН № 14 «24» 06 2021 г.

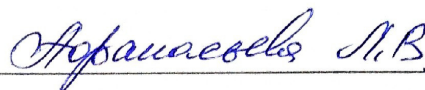
Зав. кафедрой  Афанасьева Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» февраля 2021 г. на заседании кафедры ЭБ и менеджмент №1 от 31.08.2022

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой



 Л.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г. на заседании кафедры

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г. на заседании кафедры

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г. на заседании кафедры

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» является формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности, необходимых в профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

– формирование прочных теоретических понятий об основах управления человеческими ресурсами коммерческого в системе экономической безопасности;

– приобретение знаний в области планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов;

– получение первоначальных знаний и практических навыков в расчетах показателей, определяющих финансовые издержки на человеческие ресурсы, социально-экономическую эффективность управления человеческими ресурсами и их развития, мотивации трудового поведения работников в системе экономической безопасности;

– соединение полученных теоретических знаний с практическими навыками и умениями.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны **знать**:

- теоретические основы управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- основы государственной политики в области управления человеческими ресурсами;

- принципы и методы, основные экономические требования к системе управления человеческими ресурсами, обеспечивающие мотивацию работников к высокопроизводительному труду, эффективность деятельности организации и ее кадровую безопасность;

- основы управления деловой карьерой;

- методы проектирования, планирования, учета и анализа показателей системы управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- методы аналитической работы, связанные с финансовыми аспектами управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности.

уметь:

- на основе комплексного экономического и финансового анализа дать оценку результатов и эффективности управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;

- планировать средства на содержание и развитие персонала и анализировать их использование;
- управлять трудовыми перемещениями работников, кадровым резервом, стимулированием и мотивацией труда на предприятии;
- работать с документами в области кадрового делопроизводства;
- планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов
- разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по совершенствованию управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности.

владеть:

- методикой и методологией проведения научных исследований в области управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;
- навыками проведения информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при решении задач управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности;
- навыками сбора и подготовки информации, необходимой для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих кадровую политику в системе экономической безопасности;
- навыками выбора методик анализа кадровой политики предприятия с учетом действующей нормативно-правовой базы;
- навыками аналитической обработки учетной и отчетной информации с целью принятия решений по предупреждению, локализации и нейтрализации угроз кадровой безопасности;
- навыками применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач;
- навыками проведения специальных исследований в целях определения потенциальных и реальных угроз кадровой безопасности организации.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ПК-19: способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы;

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

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

В соответствии с учебным планом дисциплина «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» входит в состав модуля Б1 вариативной части. Курс изучения дисциплины – 2-ой, семестр 4-ый.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 часов.

Таблица 3 - Объём дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	10
в том числе:	
лекции	4
лабораторные занятия	не предусмотрены
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	93,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	Сущность и содержание управления человеческими ресурсами. Кадровая безопасность в системе безопасности организации: сущность и принципы обеспечения. Классификация рисков и угроз кадровой безопасности
2.	Персонал организации как объект управления	Система управления персоналом: субъект, объект и методы управления. Содержание основных подходов к управлению в контексте концепций управления персоналом. Организационные культуры как объект управленческой деятельности и фактор управления персоналом.
3.	Кадровая политика	Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики. Сущность, цели и место кадрового планирования в системе работы с персоналом в организации. Стратегия организации

		кадровой работы в системе экономической безопасности, приоритеты кадровой политики
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	Прием на работу и подбор кадров, как часть управления персоналом. Методы и критерии отбора, используемые при найме. Источники набора, оценка качества набора. Сокращение численности персонала.
5.	Развитие человеческих ресурсов	Профессиональное обучение и повышение квалификации персонала. Процедура аттестации сотрудников. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	Мотивация труда в системе мотивационного управления человеческими ресурсами. Современные формы оплаты в системе организации труда. Моральные поощрения и проблемы материального и морально-психологического стимулирования персонала к труду. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Критерии оценки работников и показатели результативности труда руководителей и специалистов. Комплексная оценка персонала. Система контроля за работой персонала.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методически материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности. Персонал организации как объект управления.	1	-	1	У-1-3, МУ-1,2	РРЗ	ПК-19,42
2.	Кадровая политика. Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала. Развитие человеческих ресурсов.	1	-	2	У-1-3, МУ-1,2	РРЗ	ПК-19,42
3.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами.	1	-	3	У-1-3, МУ-1,2	Д	ПК-19,42
4.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности	1	-	4	У-1-3, МУ-1,2	К	ПК-19,42

	управления человеческими ресурсами						
--	------------------------------------	--	--	--	--	--	--

¹РРЗ – решение разноуровневых задач, С – собеседование, Р – рефераты (доклады, сообщения), Д – деловая (ролевая) игра, К – кейс, Э – экзамен, З – зачет.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	0,5
2	Персонал организации как объект управления	0,5
3	Кадровая политика	1
4	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	1
5	Развитие человеческих ресурсов	1
6	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	1
7	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	1
	ВСЕГО	6

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения, недели	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	2 неделя	9,9
2.	Персонал организации как объект управления	4 неделя	12
3.	Кадровая политика	6 неделя	12
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	8 неделя	15
5.	Развитие человеческих ресурсов	10 неделя	15
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	12 неделя	15
7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	14 неделя	15
Итого			93,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным

оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- тем рефератов;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии.

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 года № 301 реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых кафедрой, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,3% аудиторных занятий согласно УП.

Перечень интерактивных образовательных технологий по видам аудиторных занятий оформляется в виде таблицы 6.1.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Развитие человеческих ресурсов (практическое занятие)	Разбор деловых ситуаций	2
2.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами (практическое занятие)	Семинар-конференция	2
Всего			4

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
ПК-19: способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы	Социология/ Конфликтология (3 сем)	Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности (4 сем.)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (10 сем.) Защита выпускной квалификационной работы (10 сем.)

ПК-42: способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	Управление организацией (предприятием) 2 сем	Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности (4 сем.)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (10 сем.) Защита выпускной квалификационной работы (10 сем.)
--	--	--	---

**Этапы для РПД всех форм обучения определяются по учебному плану очной формы обучения следующим образом:*

Этап	Учебный план очной формы обучения / семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестр

** Если при заполнении таблицы обнаруживается, что *один или два этапа* не обеспечены дисциплинами, практиками, НИР, необходимо:

- при наличии дисциплин, изучающихся в разных семестрах, – распределить их по этапам в зависимости от № семестра изучения (начальный этап соответствует более раннему семестру, основной и завершающий – более поздним семестрам);

- при наличии дисциплин, изучающихся в одном семестре, – все дисциплины указать для всех этапов.

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции (или её части)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый (удовлетворительный)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)

ПК-19/ начальный, основной, завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: психологические методы, средства и приемы при решении профессиональных задач</p> <p>Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p> <p>Владеть: навыками применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач</p>	<p>Знать: методы проектирования, планирования, учета и анализа показателей управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p>Владеть: навыками делового общения и культуры поведения в различных служебных ситуациях</p>	<p>Знать: различные психологические и коммуникативные стратегии</p> <p>Уметь: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по совершенствованию управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеть: психологическими методами и средствами формирования кадровой политики</p>
ПК-42/ начальный, основной, завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: основы планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов</p> <p>Уметь: планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов</p> <p>Владеть: механизмом оценки индивидуальной деятельности сотрудников</p>	<p>Знать: основы критерии оценки работников и показатели результативности труда руководителей и специалистов</p> <p>Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Владеть: навыками планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществления контроля и учета ее результатов</p>	<p>Знать: особенности содержания и организации труда в системе экономической безопасности и связанные с ними особенности управления персоналом</p> <p>Уметь: составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.)</p> <p>Владеть: навыками расчета трудоемкости бизнес-процессов вручную и с помощью программных продуктов</p>

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	1.1, 1.2.	Согласно табл.7.2
				Решение задач творческого уровня	1	
				Собеседование	1-9	
2.	Персонал организации как объект управления	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	2.1	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	2,3,6	
				Собеседование	8-23	
3.	Кадровая политика	ПК-19, ПК-42	Лекция Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	3.1	Согласно табл. 7.2
				Деловая игра	9, 10	
				Собеседование	24-39	
4.	Формы и методы привлечения, профессионального отбора, найма и сокращения персонала	ПК-19, ПК-42	Лекция Практические занятия СРС	Решение кейсов	4.1, 4.2	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	18, 19	
				Собеседование	40-47	
5.	Развитие человеческих ресурсов	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Деловая игра	5.1	Согласно табл. 7.2
					5.1 – 5.5	
				Собеседование	48-57	
6.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение кейсов	1	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	4,5, 14-17	
				Собеседование	58-62	
7.	Деловая оценка персонала и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	ПК-19, ПК-42	Лекция, Практические занятия СРС	Решение задач репродуктивного уровня	7.1, 7.2	Согласно табл. 7.2
				Решение задач творческого уровня	1-3	

				Собеседование	63-80	
--	--	--	--	---------------	-------	--

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»

1. Главной целью обеспечения безопасности человеческих ресурсов организации является:

а) создание основы и перспектив роста потенциала человеческих ресурсов организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска);

б) решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства;

в) развитие индивидуальных способностей и повышение классификации персонала организации;

г) создания и внедрения более совершенных средств и методов, которые, в свою очередь, направлены на рациональное использование человеческих ресурсов.

Вопросы для коллоквиума по разделу (теме) 1 «Место и роль управления человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»

1. Чем обусловлено повышение значения управления персоналом современного предприятия (организации)?

2. Раскройте сущность и содержание управления персоналом.

3. Охарактеризуйте основные направления деятельности по управлению персоналом.

4. Какие тенденции развития управленческой мысли Вы знаете?

5. В чем состоят различия управления персоналом и управления человеческими ресурсами?

6. Дайте определение кадровой безопасности.

7. Назовите виды угроз со стороны персонала.

8. Каковы внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности?

9. Охарактеризуйте риски кадровой безопасности.

Темы рефератов

7 Возникновение и сущность коучинга.

8 Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.

9 Управление продвижением по службе и его место в развитии трудовых ресурсов и повышении кадрового потенциала организации.

10 Этапы жизни и стадии карьеры менеджера.

- 11 Схема замещения как форма планирования управления карьерой.
- 12 Мотивация труда в организациях: сущность и особенности построения.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» проводится в форме зачета в 4 семестре. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Из предложенных ниже вариантов определений управления персоналом необходимо выбрать наиболее точную и емкую формулировку:

а) организованный процесс по целенаправленному руководству персоналом предприятия (организации);

б) деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей;

в) искусство добиваться поставленных целей посредством организации человеческих ресурсов;

г) комплекс мероприятий, призванный облегчить функционирование производства и направленный на организацию слаженной и бесперебойной работы всех участников производственной деятельности.

Задание в открытой форме:

В левой колонке таблицы перечислены основные функции управления персоналом, а в правой необходимо раскрыть их сущность.

Функции управления персоналом	Сущность указанных функций
1.Организационно-кадровая	
2.Учебно-воспитательная	
3.Социально-экономическая	
4.Исследовательско-проективная	
5.Психолого-педагогическая	
6.Информационно-аналитическая	

Задание на установление правильной последовательности:

Установите правильную последовательность этапов построения кадровой политики:

Программирование

Мониторинг персонала

Нормирование

Задание на установление соответствия:

В левой колонке таблицы перечислены аспекты управления персоналом, а в правой – раскрыта их сущность. Необходимо найти ошибки в соответствии названия аспекта и его сущности и записать правильные ответы (например: 1б; 2а и т.д.).

Аспекты управления персоналом	Сущность указанных аспектов
1.Технико-технологический	а) вопросы, связанные с планированием численности, состава работающих, материальными и нематериальными формами стимулирования, использованием рабочего времени и т.д.
2.Организационно-экономический	б) вопросы соблюдения действующего трудового законодательства в работе с персоналом
3. Правовой	в) уровень развития конкретного производства, особенности использования в нем техники и технологии, производственные условия и т.п.
4.Социально-психологический	г) вопросы воспитания персонала и наставничества, внедрения определенных норм, правил, стандартов поведения
5. Педагогический	д) вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социальных и психологических технологий в практическую работу, моральное стимулирование

Компетентностно-ориентированная задача:

Характеристика организации. Профиль деятельности — банк (центральный офис). Численность персонала — 156 человек.

Срок работы на рынке — менее года после реструктуризации.

Общая ситуация. Вы новый сотрудник отдела развития персонала, приглашенный в дочерний банк для формирования корпоративной культуры. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее:

Произошло объединение двух крупных банков. Руководством принято решение, что один из них — банк - материнская компания — будет специализироваться на корпоративном сегменте рынка, а другой - дочерний — работать в розничном бизнесе, станет розничной платформой банковской группы.

В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю.

Внедрение изменений идет в обоих банках полным ходом на всех уровнях параллельно.

В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи.

В настоящее время в дочернем банке сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая — гибкость, адаптивность, третья — агрессивная, напористая — поддерживается большинством приглашенных специалистов, в основном из высшего и среднего менеджмента.

У руководства есть свое видение будущего развития банковской группы. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации стратегии. Постоянно идут дебаты, но открытого обсуждения миссии и ценностей не проводилось.

В большинстве своем рядовые банковские специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям.

В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось.

Задание

Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочернего банка.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Контрольная точка №1	3	Материал усвоен на 50%.	9	Материал усвоен на 100%.
Контрольная точка №2	3	Материал усвоен на 50%.	9	Материал усвоен на 100%.
Контрольная точка №3	3	Материал усвоен на 50%.	9	Материал усвоен на 100%.
Контрольная точка №4	3	Материал усвоен на 50%.	9	Материал усвоен на 100%.
Баллы за посещаемость				14
Максимальная сумма баллов по текущему контролю				36
Сумма баллов на экзамене				60
Максимальное количество баллов по дисциплине				100

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

Для студентов заочной формы обучения допуск к промежуточной аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» не зависит от количества баллов, начисленных за освоение контролируемых разделов изучаемой дисциплины. Начисление баллов осуществляется не позднее субботы перед началом соответствующей сессии. При этом студента оценивают: за посещаемость – 14 баллов, за результаты освоения компетенций, знания и умения в рамках контролируемых разделов изучаемой дисциплины – 36 баллов.

Баллы, набранные студентом заочной формы обучения за задания, выполненные вне графика текущей аттестации, суммируются с баллами, выставяемыми при текущей аттестации.

Если к моменту проведения зачета студент набирает 50 и более баллов, они по желанию студента могут быть выставлены ему в ведомость и в зачетную книжку без дополнительной процедуры тестирования.

Студент, получивший по дисциплине менее 50 баллов, аттестуется неудовлетворительно, и ему предоставляется возможность ликвидировать задолженность по дисциплине в соответствии с положением П 02.034–2017 «О порядке организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата: [для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям] / О. М. Исаева, Е. А.

Припорова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2019. - 168 с. - (Бакалавр. Прикладной курс). Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с.

3. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. - Москва: Дашков и К°, 2019. - 208 с.

4. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой. - Москва: Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258.

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Басенко, В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с.

2. Фернандес-Араос, Клаудио. Выбирать сильнейших. Почему это так важно, так трудно, и как этому научиться [Текст] / К. Фернандес-Араос; [пер. с англ. М. Фербер]. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 352 с.

3. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.А. Шапиро; П.И. Ананченкова. - М.Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 300 с.

4. Проектирование рабочих мест служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2016. - 271 с.

5. Остапенко, Г.Ф. Управление интеллектуальной собственностью [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Ф. Остапенко, В. Д. Остапенко. - Москва: Дашков и К°, 2016. - 160 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности: методические указания к подготовке и проведению практических занятий для студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Маркина, И.Н. Родионова. - Курск, 2021. - 35 с.

2. Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности: методические указания для самостоятельной работы студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Маркина. Р.И. Родионова. - Курск, 2021. - 26 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

7. Психологический журнал Финансовый менеджмент
8. Вопросы экономики
9. Известия ЮЗГУ

10. Менеджмент в России и за рубежом
11. Экономист
12. Безопасность труда в промышленности

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

9. www.rosmintrud.ru - Министерство труда и социальной защиты РФ
10. www.government.ru – официальный сайт Правительства РФ
11. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ.
12. www.budgetrf.ru – мониторинг экономических показателей.
13. www.minfin.ru – официальный сайт Министерства финансов РФ.
14. www.ise.openlab.spb.ru – галерея экономистов.
15. <http://journals.cambridge.org/action> – база данных зарубежных журналов по соответствующей тематике
16. База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности»: конспектирование учебной литературы и лекций, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой.

Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» с целью усвоения и закрепления компетенций. Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Метод кейсов способствует развитию у обучающихся самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в системе экономической безопасности» с целью лучшего восприятия обучающимися учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа и компьютерный класс оснащены учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска; компьютерами: Asus-P7P55LX-/DDR34096Mb/Corei3-540/SATA-11 500 GbHitachi/PCI-E 512Mb, МониторTFTWide 23; Мультимедиа центр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330/14"/1024Mb/ 160Gb/ сумка/проектор inFocusIN24+ ; Экран мобильный DraperDiplomat 60x60.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

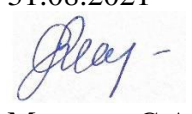
При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			
1		5-21			16	31.08.21	Протокол кафедры ЭБиН №1 от 31.08.2021  Маркина С.А.