

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

УТВЕРЖДАЮ:  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Г.А. Хагуров

подпись

« 31 »

2024 г.



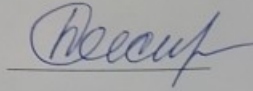
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**Б1.В.11 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВАЯ**  
**БЕЗОПАСНОСТЬ**

Направление подготовки 38.04.01 Экономика  
Направленность (профиль) Экономическая безопасность бизнеса  
Форма обучения очная, заочная  
Квалификация магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Программу составил(и):  
С.З. Бекирова, доцент, к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента протокол № 6 «17» апреля 2024г.

Заведующий кафедрой мировой экономики и менеджмента  
д.э.н., профессор Шевченко И.В.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 10 «17» мая 2024 г.

Председатель УМК факультета  
д.э.н., профессор Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Вукович Г.Г. зав. кафедрой экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ»  
Бутренин А.А. директор ООО «Ваш актив»

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

### **1.1 Цель освоения дисциплины**

**Цель дисциплины:** «Управление персоналом и кадровая безопасность» – формирование у будущих магистров комплекса универсальных, профессиональных компетенций в области организационного планирования, проектирования, регламентирования, командного менеджмента, групповой динамики, управления персоналом, формирование у будущих магистров системы теоретических и практических знаний, комплекса профессиональных компетенций в области кадровой безопасности: понятия, процесса, технологии, особенностей исследования, анализа, управления и предотвращения кадровых угроз и практических умений в области анализа системы, стратегии кадровой безопасности, исследования угроз кадровой безопасности и формирования стратегических направлений управленческих воздействий на макро- и микроуровне. Сформировать у студентов систему теоретических и практических знаний в сфере организационного планирования, проектирования, командного менеджмента, управления персоналом, кадровой безопасности организаций и на этой основе развить исследовательские навыки.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

В результате изучения дисциплины решаются задачи:

– изучить основы управления персоналом и кадровой безопасностью в общей системе менеджмента, планирования персонала и работ, организации и координации деятельности служб, регламентирования деятельности, проектирования систем управления персоналом и системы кадровой безопасности, контроля выполнения плана со стороны персонала; основные теории и концепции взаимодействия, структуру персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом организаций, консультационных проектов, аудиторских проверок; процессы в сфере управления персоналом и кадровой безопасности;

– изучить роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации, изучить основы стратегического управления персоналом и выработать умение проводить исследование системы для формулирования стратегии управления персоналом, основы стратегического планирования кадровой безопасности на макро- и микроуровне;

– изучить маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптацию персонала, правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала, требования к квалификации персонала и на этой основе выработать умения составлять основные документы системы подбора и найма персонала, исследовать документы при отборе персонала; систему оценки персонала, основы кадрово-безопасного подбора, отбора, найма персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности в обучении, принципы управления карьерой и на этой основе выработать умение исследовать, составлять план карьерный план и исследовать потребность в обучении и составлять планы обучения, основы анализа кадровой безопасности: численности персонала, текучести кадров, документов при отборе кадров;

– изучить основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях, формирования корпоративной культуры организации для выработки умений ее анализа и поддержания, основы мониторинга оргкультуры для целей кадровой безопасности, основы формирования программ лояльности персонала;

– изучить основы организации труда, виды и методы мотивации персонала и на этой основе выработать умения исследовать мотивационные потребности персонала; основы организации труда работника и рабочего места, анализа недостатков организации рабочего места и условий труда;

– изучить основы командного менеджмента, командообразования, распределения ролей и ответственности, командной стратегии.

– изучить виды кадровых угроз, правовые и информационные основы кадровой безопасности; изучить способы анализа кадровых угроз в целях аудита и обеспечения кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников; освоить вопросы мониторинга кадровой безопасности;

– выработать умения анализа угроз и групп риска кадровой безопасности в целях аудита и формирования направлений снижения угроз и программ лояльности персонала предприятий, анализа систем и стратегии кадровой безопасности на макроуровне и умения по формированию и презентации отчетов по результатам анализа.

### **1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Управление персоналом и кадровая безопасность» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Для изучения дисциплины «Управление персоналом и кадровая безопасность» необходимо изучение таких предшествующих дисциплин учебного плана, как: "Теория организации и организационное

поведение", "Нормативно-правовые основы экономической безопасности", "Методы принятия организационно-управленческих решений". Дисциплина «Управление персоналом и кадровая безопасность» является необходимой для изучения последующей дисциплины "Стратегия и тактика управления проектами" в соответствии с учебным планом.

#### 1.4 Требования к уровню освоения дисциплины

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора*достижения компетенции  | Результаты обучения по дисциплине  |
|---|--|
| <b>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>  |  |
| ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды  | Знает основы командного менеджмента, управления персоналом, мотивацией, формирование требований к составу и квалификации специалистов, анализ и оценку труда работников в подразделениях по реализации стратегии организации<br>Умеет осуществлять функции управления персоналом, анализировать, мотивировать, контролировать работу персонала<br>Способен к отдельным навыкам управления, организации, мотивации, контроля, мониторинга деятельности персонала<br>Использует отдельные навыки разработки систем анализа, оценки и мотивации труда персонала |
| ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения | Знает основы командного менеджмента, управления персоналом, мотивацией, формирование требований к составу и квалификации специалистов, анализ и оценку труда работников в подразделениях по реализации стратегии организации<br>Умеет организовать внутреннее и внешнее взаимодействие персонала организации по вопросам текущей деятельности<br>Способен к отдельным навыкам управления, формирования требований к составу и квалификации специалистов, мотивации, мониторинга, корректировки деятельности персонала в подразделениях                       |
| <b>ПК-2 Способен анализировать объект внутреннего аудита, вести консультационный проект</b>   |  |
| ИПК-2.1. Анализирует деятельность организации в целях аудита  | Знает основы анализа кадровых показателей, показателей кадровой безопасности деятельности организации в целях аудита<br>Умеет анализировать кадровые и показатели кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита<br>Способен к отдельным навыкам анализа кадровых и показателей кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита   |
| ИПК-2.2. Осуществляет аналитическую деятельность в ходе выполнения консультационного проекта  | Знает основы анализа кадровых показателей, показателей кадровой безопасности деятельности организации в целях аудита<br>Умеет анализировать кадровые и показатели кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита<br>Способен к отдельным навыкам анализа кадровых и показателей кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита   |
| <b>ПК-3 Способен формировать методологическую базу деятельности службы внутреннего аудита</b>   |  |
| ИПК-3.1. Разрабатывает методики планирования деятельности службы внутреннего аудита   | Знает методы управления, основы планирования, проектирования и регламентирования деятельности персонала<br>Умеет проектировать деятельность служб, составлять планы, регламентирующие кадровые документы и документы по кадровой безопасности<br>Способен к отдельным навыкам планирования, проектирования и регламентирования работы служб по управлению персоналом   |
| ИПК-3.2. Разрабатывает методическую базу и регламенты   | Знает методы управления, основы планирования, проектирования и регламентирования деятельности персонала  |

| Код и наименование индикатора*достижения компетенции  | Результаты обучения по дисциплине  |
|---|--|
| для службы внутреннего аудита   | <p>Умеет проектировать деятельность служб, составлять регламентирующие кадровые документы и документы по кадровой безопасности</p> <p>Способен к отдельным навыкам планирования, проектирования и регламентирования работы служб по управлению персоналом</p>  |
| <b>ПК-4 Способен руководить выполнением плана работы службы внутреннего аудита</b>                                    |  |
| ИПК-4.1. Демонстрирует способность руководить аудиторской проверкой или консультационным проектом                     | <p>Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта</p> <p>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте</p> <p>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов</p> |
| ИПК-4.2. Демонстрирует способность применять инструменты контроля за выполнением плана службы внутреннего аудита      | <p>Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта</p> <p>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте</p> <p>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов</p> |
| ИПК-4.3. Демонстрирует способность планирования, организации и координации за деятельностью службы внутреннего аудита | <p>Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта</p> <p>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте</p> <p>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов</p> |
| <b>ПК-5 Способен руководить службой внутреннего аудита</b>  |  |
| ИПК-5.1. Применяет инструменты управления службой внутреннего аудита  | <p>Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта</p> <p>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте</p> <p>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов</p> |
| ИПК-5.2. Использует методы и принципы организации работы по формированию и презентации отчетов                        | <p>Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта</p> <p>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте</p> <p>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов</p> |

| Код и наименование индикатора*достижения компетенции                                    | Результаты обучения по дисциплине   |
|---|---|
| ИПК-5.3. Применяет формы и методы стратегического управления службой внутреннего аудита | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте<br>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

| Виды работ  | Всего часов      | Форма обучения   |                  |                  |               |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|   |                  | очная            |                  | очно-заочная     | заочная       |
|   |                  | 3 семестр (часы) | X семестр (часы) | X семестр (часы) | 2 курс (часы) |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b>  | <b>30,3/16,3</b> | <b>30,3</b>      |                  |                  | <b>16,3</b>   |
| <b>Аудиторные занятия (всего):</b>  |                  |                  |                  |                  |               |
| занятия лекционного типа  | 6/4              | 6                |                  |                  | 4             |
| лабораторные занятия  |                  |                  |                  |                  |               |
| практические занятия  | 24/12            | 24               |                  |                  | 12            |
| семинарские занятия   |                  |                  |                  |                  |               |
| <b>Иная контактная работа:</b>  |                  |                  |                  |                  |               |
| Контроль самостоятельной работы (КСР)   |                  |                  |                  |                  |               |
| Промежуточная аттестация (ИКР)  | 0,3/0,3          | 0,3              |                  |                  | 0,3           |
| <b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>   | <b>87/119</b>    | <b>87</b>        |                  |                  | <b>119</b>    |
| Индивидуальное задание/эссе (подготовка)  | 60/70            | 60               |                  |                  | 70            |
| Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.) | 27/49            | 27               |                  |                  | 49            |

|                                |            |                      |             |  |            |
|--------------------------------|------------|----------------------|-------------|--|------------|
| Подготовка к текущему контролю |            |                      |             |  |            |
| <b>Контроль:</b>               |            | <b>26,7/<br/>8,7</b> | <b>26,7</b> |  | <b>8,7</b> |
| Подготовка к экзамену          |            |                      |             |  |            |
| <b>Общая трудоемкость</b>      | <b>144</b> | <b>144/<br/>144</b>  | <b>144</b>  |  | <b>144</b> |
|                                |            |                      |             |  |            |
|                                | <b>4</b>   | <b>4/4</b>           | <b>4</b>    |  | <b>4</b>   |

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для студентов. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (*очная форма обучения*)

| №  | Наименование разделов (тем)   | Количество часов |                   |    |    |                             |
|----|---|------------------|-------------------|----|----|-----------------------------|
|    |   | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Внеаудиторная работа<br>СРС |
|    |   |                  | Л                 | ПЗ | ЛР |                             |
| 1. | Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Кадровая политика страны. Методы исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны. Понятие, концепции кадровой безопасности, система и функции управления кадровой безопасностью. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа стратегий НБ и ЭБ на макроуровне и кадровых угроз на микроуровне. | 25               | 1                 | 4  | -  | 20                          |
| 2. | Концепции управления персоналом в общей концепции менеджмента. Система и функции. Стратегическое управление персоналом. Методы управления. Теории и концепции, структура персонала в организации, технология управления персоналом. Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. Виды планов. Регламентирование деятельности.   | 15               | 1                 | 4  | -  | 10                          |
| 3. | Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования безопасности и охраны труда, локальные нормативные акты подразделений. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.             | 20               | 1                 | 4  | -  | 15                          |
| 4. | Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, мотивации, особенности в подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала. Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников. Проверки персонала в процессе работы для целей аудита. Аутплейсмент.   | 15               | 1                 | 4  | -  | 10                          |
| 5. | Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Снижение кадровых рисков за счет безопасности и охраны труда и организации безопасных условий труда   | 17               | 1                 | 4  | -  | 12                          |

|    |  |      |   |    |   |    |
|----|--|------|---|----|---|----|
| 6. | Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях. Участие персонала в развитии. Организационная культура: методы диагностики и формирования.<br>Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации | 12   | - | 2  | - | 10 |
| 7. | Основы командного менеджмента, командообразования.   | 13   | 1 | 2  | - | 10 |
|    | <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>  | 117  | 6 | 24 | - | 87 |
|    | Контроль самостоятельной работы (КСР)  |      |   |    |   |    |
|    | Промежуточная аттестация (ИКР)   | 0,3  |   |    |   |    |
|    | Контроль   | 26,7 |   |    |   |    |
|    | Общая трудоемкость по дисциплине   | 144  |   |    |   |    |

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (*заочная форма обучения*)

| № | Наименование разделов (тем)   | Количество часов |                   |    |    |                             |
|---|---|------------------|-------------------|----|----|-----------------------------|
|   |   | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Внеаудиторная работа<br>СРС |
|   |   |                  | Л                 | ПЗ | ЛР |                             |
| 1 | Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Кадровая политика страны. Методы исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны. Понятие, концепции кадровой безопасности, система и функции управления кадровой безопасностью. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа стратегий НБ и ЭБ на макроуровне и кадровых угроз на микроуровне. | 23               | 1                 | 2  | -  | 20                          |
| 2 | Концепции управления персоналом в общей концепции менеджмента. Система и функции. Стратегическое управление персоналом. Методы управления. Теории и концепции, структура персонала в организации, технология управления персоналом. Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. Виды планов. Регламентирование деятельности.   | 12               | 1                 | 1  | -  | 10                          |
| 3 | Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования безопасности и охраны труда, локальные нормативные акты подразделений. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой.<br>Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.          | 22               | -                 | 2  | -  | 20                          |
| 4 | Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, мотивации, особенности в подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала. Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников. Проверки персонала в процессе работы для целей аудита. Аутплейсмент.   | 22               | -                 | 2  | -  | 20                          |
| 5 | Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Снижение кадровых рисков за счет безопасности и охраны труда и организации безопасных условий труда   | 23               | 1                 | 2  | -  | 20                          |



|                                     |  |     |   |    |   |     |
|-------------------------------------|--|-----|---|----|---|-----|
| 6                                   | Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях. Участие персонала в развитии. Организационная культура: методы диагностики и формирования.<br>Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации | 16  | - | 2  | - | 14  |
| 7                                   | Основы командного менеджмента, командообразования.   | 17  | 1 | 1  | - | 15  |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> |  | 135 | 4 | 12 | - | 119 |
|                                     | Контроль самостоятельной работы (КСР)  |     |   |    |   |     |
|                                     | Промежуточная аттестация (ИКР)   | 0,3 |   |    |   |     |
|                                     | Контроль   | 8,7 |   |    |   |     |
|                                     | Общая трудоемкость по дисциплине   | 144 |   |    |   |     |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

| № | Наименование раздела (темы)   | Содержание раздела (темы)   | Форма текущего контроля   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2   | 3   | 4   |
| 1 | Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Кадровая политика страны. Методы исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны. Понятие, концепции кадровой безопасности, система и функции управления кадровой безопасностью. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа стратегий НБ и ЭБ на макроуровне и кадровых угроз на микроуровне. | Сущность кадровой безопасности и политике страны и ее стратегические цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью страны. Индикаторы макроуровневой кадровой безопасности. Система и стратегия кадровой безопасности страны: методы исследования, структура аналитических материалов по результатам исследования. Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз. | Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 2 | Концепции управления персоналом в общей концепции менеджмента. Система и функции. Стратегическое управление персоналом. Методы управления. Теории и концепции, структура персонала в организации, технология управления персоналом. Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования,  | Концепции развития науки управления персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Понятие о механизме управления организацией. Сущность управления персоналом. Роль и значение процессов управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Объекты и функции управления персоналом. Понятие кадровой политика, основные положения. Отличие политики и стратегии УП. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении  | Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | проектирования систем управления. Виды планов. Регламентирование деятельности.  | персоналом, планирование численности персонала.  |   |
| 3 | Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования безопасности и охраны труда, локальные нормативные акты подразделений. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности. | <p>Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Философия селекции и соответствия. Современные концепции и принципы отбора персонала. Валидность методов отбора. Оценка эффективности различных методов отбора персонала.</p> <p>Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Зондирующее анкетирование. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личностного и рабочего портретов. Анализ рабочих помех. Собеседование: анализ выразительности поведения. Оценка рабочего и социального поведения. Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в организациях. Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность. Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Диагностический подход к программам тренинга. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка экономического эффекта. Управление талантами и знаниями. Коучинг как метод самообучения и обучения. Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллекта. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах.</p> <p>Безопасные источники набора персонала. Анализ документов при приеме на работу, выявление групп риска с помощью тестирования. Введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала и стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для повышения кадровой безопасности.</p> | Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы |
| 4 | Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, мотивации, особенности в подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала. Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении  | <p>Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Приоритеты потребностей в развитых зарубежных странах. Структура системы стимулирования. Денежные и не денежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Индивидуализация оплаты труда. Оплаты в форме «участие в доходах».</p>  | Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   | <p>работников. Проверки персонала в процессе работы для целей аудита. Аутплейсмент.</p>  | <p>Системы премирования. Гибкие системы участия. Системы коллективного премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда. Формы стимулирования инновационной деятельности персонала. Американская образования фондов стимулирования. Особенности оплаты труда работников подразделений и предприятий. Оплата в зависимости от размеров прибыли.</p> <p>Системы кадровой безопасности в бизнес структурах, основные функции. Внешние и внутренние угрозы. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Типы зависимостей. Основные группы риска. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию.</p> <p>Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества. Виды проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кротов». Трудоустройство уволенных.</p> |  |
| 5 | <p>Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Снижение кадровых рисков за счет безопасности и охраны труда и организации безопасных условий труда</p>   | <p>Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация и виды условий труда персонала: микроклимат, санитарно-гигиенические, психофизиологические, социально-психологические, эстетические.</p>   | <p>Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы</p> |
| 6 | <p>Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях. Участие персонала в развитии. Организационная культура: методы диагностики и формирования. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации</p> | <p>Теории управления конфликтами, методы разрешения конфликтов: организационные, психологические. Межфункциональные конфликты. Функции персонала по развитию организации: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.</p> <p>Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические.</p> <p>Применение полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.</p> <p>Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника: Методы и технологии</p>   | <p>Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы</p> |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   |  | консультативной работы по формированию лояльности персонала в организациях. Программы лояльности.   |   |
| 7 | Основы командного менеджмента, командообразования. | Понятие команды, численность и состав команды. Отбор в команду. Технология песочных часов. Жизненный цикл команды. Основы управления командой: планирование, организация, мотивация, контроль. Распределение ролей и обязанностей в командах. | Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

| № | Наименование раздела (темы)   | Тематика практических занятий (семинаров)  | Форма текущего контроля                            |
|---|---|--|--|
| 1 | 2   | 3  | 4  |
|   | Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Кадровая политика страны. Методы исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны. Понятие, концепции кадровой безопасности, система и функции управления кадровой безопасностью. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа стратегий НБ и ЭБ на макроуровне и кадровых угроз на микроуровне. | Сущность кадровой безопасности страны и ее цели. Уровни, институты, методы и инструменты управления кадровой безопасностью на уровне страны и регионов. Основные индикаторы кадровой безопасности страны. Система и стратегия кадровой безопасности страны: методы исследования, структура аналитических материалов по результатам исследования. Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Методы управления кадровой безопасностью. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз. | <i>Контрольные вопросы, индивидуальные задания</i> |
| 1 | Концепции управления персоналом в общей концепции менеджмента. Система и функции. Стратегическое управление персоналом. Методы управления. Теории и концепции, структура персонала в организации, технология управления персоналом. Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. Виды планов. Регламентирование деятельности.   | Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале. Построение стратегии управления персоналом и ее основных содержательных элементов. Решение задач по планированию необходимой численности персонала. Система и функции УП. Проектирование отдела. Регламентирование деятельности. Разработка положения об отделе и должностной инструкции   | <i>Контрольные вопросы, индивидуальные задания</i> |
| 2 | Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования безопасности и охраны труда, локальные нормативные акты подразделений. Оценка  | Маркетинг персонала. Методические и практические основы отбора персонала, источники набора персонала. Построение профессиограммы. Построение резюме, CV. Проведение графологической экспертизы почерка при отборе персонала.   | <i>Контрольные вопросы, индивидуальные задания</i> |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   | <p>персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.</p>  | <p>Подготовка и повышение квалификации персонала. Системы обучения. Планирование обучения. Определение потребностей в обучении, построение плана обучения. Управление карьерой. Построение личного карьерного плана. Формирование кадрового резерва. Анализ карьеры работника. Выявление кадровых угроз. Процедуры проверки документов и личности работника при отборе кадров. Проведение экспертиз. Тестирование. Безопасный найм персонала. Формирование перечня документов для отнесения к коммерческой тайне и документов о ее неразглашении. Основы трудового законодательства и контракта с точки зрения безопасности организации.</p> |   |
| 3 | <p>Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, мотивации, особенности в подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала. Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников. Проверки персонала в процессе работы для целей аудита. Аутплейсмент.</p>   | <p>Мотивация трудовой деятельности и система стимулирования труда. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в организациях. Построение мотивационного профиля и анализ типологии мотивации. Анализ и оценка работы персонала в организациях. Построение критериев оценки деятельности персонала для целей стимулирования. Анализ результатов труда персонала и кадровых показателей. Анализ показателей кадровой безопасности. Виды проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кратов».</p>   | <p><i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание<br/>Решение задач</i></p> |
| 4 | <p>Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Снижение кадровых рисков за счет безопасности и охраны труда и организации безопасных условий труда</p>   | <p>Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Проведение анализа организации рабочего места</p>  | <p><i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i></p>                   |
| 5 | <p>Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях. Участие персонала в развитии. Организационная культура: методы диагностики и формирования. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации</p> | <p>Проведение диагностики оргкультуры. Процедура различных видов мониторинга кадровой безопасности. Формирование базы осведомителей. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Формирование программ лояльности. Создание каналов обратной связи с персоналом</p>   | <p><i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i></p>                   |
| 6 | <p>Основы командного</p>   | <p>Разработка командной стратегии</p>  | <p><i>Контрольные</i></p>   |

|  |                                     |  |                |
|--|-------------------------------------|--|----------------|
|  | менеджмента,<br>командообразования. |  | <i>вопросы</i> |
|--|-------------------------------------|--|----------------|

Примечание: Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

**2.3.4 Примерная тематика курсовых работ.** Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| №  | Вид СРС                                       | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы <i>(выбрать в соответствии с видом СРС)</i>   |
|----|---|---|
| 1  | Занятия лекционного и семинарского типа       | Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> |
| 2  | Подготовка эссе.                              | Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>            |
| 3  | Выполнение самостоятельной работы обучающихся | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>          |
| 10 | Интерактивные методы обучения                 | Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>                          |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, семинарские и практические занятия, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управление персоналом».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме разноуровневых заданий и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

#### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)      | Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)  | Наименование оценочного средства |                               |
|-------|--|--|----------------------------------|-------------------------------|
|       |  |  | Текущий контроль                 | Промежуточная аттестация      |
| 1     | ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды | Знает основы командного менеджмента, управления персоналом, мотивацией, формирование требований к составу и квалификации специалистов, анализ и оценку труда работников в подразделениях по реализации стратегии организации<br>Умеет осуществлять функции управления персоналом, анализировать, мотивировать, контролировать работу персонала<br>Способен к отдельным навыкам управления, организации, мотивации, контроля, мониторинга деятельности персонала<br>Использует отдельные навыки разработки систем анализа, оценки и мотивации труда персонала | <i>Вопросы опроса</i>            | <i>Вопрос на зачете 55-57</i> |
| 2     | ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает            | Знает основы командного менеджмента, управления персоналом, мотивацией, формирование требований к составу и  | <i>Вопросы опроса</i>            | <i>Вопрос на зачете 55-57</i> |

|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
|   | выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения | квалификации специалистов, анализ и оценку труда работников в подразделениях по реализации стратегии организации<br>Умеет организовать внутреннее и внешнее взаимодействие персонала организации по вопросам текущей деятельности<br>Способен к отдельным навыкам управления, формирования требований к составу и квалификации специалистов, мотивации, мониторинга, корректировки деятельности персонала в подразделениях |  |   |
| 3 | ИПК-2.1.<br>Анализирует деятельность организации в целях аудита   | Знает основы анализа кадровых показателей, показателей кадровой безопасности деятельности организации в целях аудита<br>Умеет анализировать кадровые и показатели кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита<br>Способен к отдельным навыкам анализа кадровых и показателей кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита   | <i>Индивидуальное задание<br/>вопросы опроса,<br/>задачи</i> | <i>Вопрос на зачете 25-27, 44,46,54</i> |
| 4 | ИПК-2.2.<br>Осуществляет аналитическую деятельность в ходе выполнения консультационного проекта                               | Знает основы анализа кадровых показателей, показателей кадровой безопасности деятельности организации в целях аудита<br>Умеет анализировать кадровые и показатели кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита<br>Способен к отдельным навыкам анализа кадровых и показателей кадровой безопасности деятельности организации и проектов в целях аудита   | <i>Индивидуальное задание<br/>вопросы опроса,<br/>задачи</i> | <i>Вопрос на зачете 25-27, 44,46,54</i> |
| 5 | ИПК-3.1.<br>Разрабатывает методики планирования деятельности службы внутреннего аудита  | Знает методы управления, основы планирования, проектирования и регламентирования деятельности персонала<br>Умеет проектировать деятельность служб, составлять планы, регламентирующие кадровые документы и документы по кадровой безопасности<br>Способен к отдельным навыкам планирования, проектирования и регламентирования работы служб по управлению персоналом   | <i>Индивидуальное задание</i>                                | <i>Вопрос на зачете 1-7</i>             |
| 6 | ИПК-3.2.Разрабатывает методическую базу и регламенты для службы внутреннего аудита  | Знает методы управления, основы планирования, проектирования и регламентирования деятельности персонала<br>Умеет проектировать деятельность служб, составлять регламентирующие кадровые документы и документы по кадровой безопасности<br>Способен к отдельным навыкам планирования, проектирования и регламентирования работы служб по управлению персоналом  | <i>Индивидуальное задание</i>                                | <i>Вопрос на зачете 1-7</i>             |
| 7 | ИПК-4.1.Демонстрирует способность руководить аудиторской проверкой или консультационными                                      | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте  | <i>Индивидуальное задание</i>                                | <i>Вопрос на зачете 1-7,15-17,43</i>    |



|    |  |   |                        |                               |
|----|--|---|------------------------|-------------------------------|
|    | м проектом   | Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов  |                        |                               |
| 8  | ИПК-4.2.<br>Демонстрирует способность применять инструменты контроля за выполнением плана службы внутреннего аудита      | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте<br>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов | Индивидуальное задание | Вопрос на зачете 1-7,15-17,43 |
| 9  | ИПК-4.3.<br>Демонстрирует способность планирования, организации и координации за деятельностью службы внутреннего аудита | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте<br>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов | Индивидуальное задание | Вопрос на зачете 1-7,15-17,43 |
| 10 | ИПК-5.1.Применяет инструменты управления службой внутреннего аудита  | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте<br>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов | Индивидуальное задание | Вопрос на зачете 1-7,15-17,43 |
| 11 | ИПК-5.2.<br>Использует методы и принципы организации работы по формированию и презентации отчетов                        | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать, координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте<br>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов | Индивидуальное задание | Вопрос на зачете 1-7,15-17,43 |
| 12 | ИПК-5.3.<br>Применяет формы и методы стратегического управление  | Знает основы и методы управления, основы стратегического и тактического планирования, организации, координации и контроля работы персонала службы и проекта<br>Умеет составлять планы, организовать,  | Индивидуальное задание | Вопрос на зачете 1-7,15-17,43 |

|  |                                  |  |  |  |
|--|----------------------------------|--|--|--|
|  | службой<br>внутреннего<br>аудита | координировать работу и контролировать работу персонала службы и в проекте<br>Способен к отдельным навыкам руководства, планирования, построения стратегий, организации, координации, контроля, формированию и презентации отчетов работы персонала служб и проектов |  |  |
|--|----------------------------------|--|--|--|

**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**  
*Примерный перечень вопросов и заданий*

### **Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа**

*Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 1*

1. Какие, по вашему мнению, существуют кадровые угрозы для РФ?
2. Какие институты государства занимаются вопросами кадровой безопасности в РФ?
3. Какие методы и инструменты используются государством для управления кадровой безопасностью и снижения кадровых угроз?

### **Контрольные вопросы по теме 1**

1. Дайте определение кадровой безопасности страны
2. Назовите уровни и цели обеспечения кадровой безопасности РФ
3. Назовите основные угрозы кадровой безопасности РФ в настоящее время
4. Назовите основные институты кадровой безопасности страны
5. Назовите основные методы и инструменты управления кадровой безопасностью на уровне страны и регионов
6. Назовите основные индикаторы кадровой безопасности страны

*Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 2*

1. Какие вы знаете подсистему управления персоналом организации, выполнение каких функций они обеспечивают?
2. Какие вы знаете категории персонала?

*Критерии оценки:*

«неудовлетворительно» - обучающийся затрудняется ответить на дискуссионные вопросы;

«удовлетворительно» - обучающийся имеет фрагментарные представления по дискуссионным вопросам;

«хорошо» - обучающийся демонстрирует знания по заявленному вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

### **Контрольные вопросы по теме 2**

1. Раскройте понятие кадровая политика и ее основные положения.
2. Определите отличие политики и стратегии УЧР.
3. Раскройте основные подходы к формированию стратегии УЧР.
4. Раскройте основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.

**Критерии оценки:**

|   |                    |
|---|--------------------|
| Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая | «Отлично»<br><br>5 |
|---|--------------------|

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.   |                             |
| Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.  | «Хорошо»<br>4               |
| Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. | «Удовлетворительно»<br>3    |
| Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.                                      | «Не удовлетворительно»<br>2 |

### Индивидуальные задания в рамках занятий семинарского типа

1. Стратегия УП для организации.
2. Резюме, CV, графологическая экспертиза почерка при отборе персонала.
3. Личный план обучения.
4. Жизненно-карьерный план.
5. Построение мотивационного профиля
6. Схема организации и оптимизации рабочего места.
7. Анализ и направления совершенствования оргкультуры.
8. Построение структуры отдела, положения об отделе, должностных инструкций, положения об отделе, регламента.
9. Анализ направлений стратегии кадровой безопасности РФ.
10. Схема системы кадровой безопасности РФ
11. Анализ кадровых угроз и групп риска предприятия и разработка мероприятий по их снижению, программы лояльности персонала.
12. Составление расписок по соблюдению информационной и коммерческой тайны при приеме на работу

### Примеры некоторых индивидуальных заданий

**Задание 1.** Анализ направлений стратегии кадровой безопасности РФ.

1. Выделить из Стратегии национальной безопасности РФ и Стратегии экономической безопасности РФ основные направления, касающиеся кадровой безопасности РФ (не менее 10)

1. Нарисовать схему основных направлений развития кадров РФ с точки зрения национальных интересов безопасности

|  |
|--|
| Направления развития национальной кадровой безопасности РФ |
| 1.   |

Критерии оценки по заданию 1:

|  |   |
|--|---|
| <p>Раскрыты все 10 направлений стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ</p> <p>Результаты представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны</p> <p>Раскрыты основные положения кадровой стратегии; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность</p>   | <p>«Отлично»</p> <p>5</p>                 |
| <p>Раскрыты не менее 8 направлений стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ</p> <p>Результаты представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны.</p> <p>Ответ четко структурирован, логичен. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.</p>   | <p>«Хорошо»</p> <p>4</p>                  |
| <p>Раскрыты не менее 5 направлений стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ</p> <p>Результаты представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны.</p> <p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.</p> | <p>«Удовлетворительно»</p> <p>3</p>       |
| <p>Не раскрыты направления стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ</p> <p>Результаты не представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны.</p>  | <p>«Не удовлетворительно»<sup>2</sup></p> |

**Задание 2.** Схема системы кадровой безопасности РФ

Нарисовать схему – ваше видение системы кадровой безопасности РФ.

Система подразумевает систему институтов, инфраструктуру, связи и методы воздействия.

Примеры системы приведен ниже.

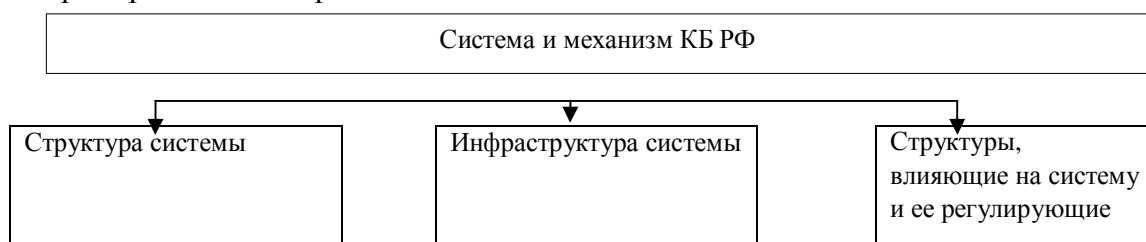


Рисунок 1- Система КБ РФ



Рис. 2 – Пример схемы структуры понятия

Критерии оценки по заданию 2:

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <p>Раскрыты не менее 10 институтов кадровой безопасности РФ<br/>         Результаты представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны<br/>         Раскрыты основные положения; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность</p>  | <p>«Отлично»<br/>5</p>              |
| <p>Раскрыты не менее 8 институтов кадровой безопасности РФ<br/>         Результаты представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны<br/>         Ответ четко структурирован, логичен. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.</p>   | <p>«Хорошо»<br/>4</p>               |
| <p>Раскрыты не менее 5 институтов кадровой безопасности РФ<br/>         Результаты представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны<br/>         Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.</p> | <p>«Удовлетворительно»<br/>3</p>    |
| <p>Не раскрыты институты кадровой безопасности РФ<br/>         Результаты не представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны</p>   | <p>«Не удовлетворительно»<br/>2</p> |

**Задание 3:** Анализ кадровых угроз и групп риска предприятия и разработка мероприятий по их снижению, программы лояльности персонала.

Написать аналитическое эссе по теме: «Анализ угроз кадровой безопасности моего предприятия и возможные направления и стратегии управления ими»

Алгоритм анализа:

1. Краткая информация о предприятии, виды деятельности, система управления, кадровый состав, службы и функции безопасности
2. Группы риска среди персонала

|                        |                                |
|------------------------|--------------------------------|
| Группа риска персонала | Описание возможного вида угроз |
|                        |                                |

3. Угрозы кадровой безопасности и стратегии управление кадровой безопасностью

|            |          |   |
|------------|----------|---|
| Вид Угрозы | Описание | Возможные методы и стратегии управления угрозами и программы лояльности |
|            |          |   |

4. Возможные варианты развития программ лояльности среди персонала.

Критерии оценки по заданию 3:

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <p>Раскрыты не менее 10 угроз кадровой безопасности предприятия<br/>         Результаты представлены в виде таблицы<br/>         Отражены основные направления снижения угроз<br/>         Отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз<br/>         Раскрыты основные положения; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность</p>  | <p>«Отлично»<br/>5</p>              |
| <p>Раскрыты не менее 7 угроз кадровой безопасности предприятия<br/>         Результаты представлены в виде таблицы<br/>         Отражены основные направления снижения угроз<br/>         Отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз<br/>         Ответ четко структурирован, логичен. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.</p>   | <p>«Хорошо»<br/>4</p>               |
| <p>Раскрыты не менее 5 угроз кадровой безопасности предприятия<br/>         Результаты представлены в виде таблицы<br/>         Отражены основные направления снижения угроз<br/>         Отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз<br/>         Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.</p> | <p>«Удовлетворительно»<br/>3</p>    |
| <p>Не раскрыты угрозы кадровой безопасности предприятия<br/>         Результаты не представлены в виде таблицы<br/>         Не отражены основные направления снижения угроз<br/>         Не отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз</p>   | <p>«Не удовлетворительно»<br/>2</p> |

### Задание по графологической экспертизе почерка при отборе персонала

**1. Сделайте общую характеристику почерка претендента на вакантную должность и опишите его портрет по приведенным характеристикам.**

#### Общая характеристика почерка

##### Геометрический рисунок письма.

Линии строк – если вверх, то оптимист, если вниз, то пессимист.

Сокращение полей – скупость

Сильный нажим – воля, энергия

Крупное письмо – склонность к размаху, иногда к непрактичности, одновременно это может быть показателем самонадеянности, непринужденности в общении, энергичности и честолюбия.

Сжатый почерк – бережливость и осмотрительность

Беглый размашистый почерк – это активность, предприимчивость, общительность, способность легко ориентироваться в незнакомой обстановке.

Неровное письмо говорит о повышенной возбудимости.

Разборчивый, ясный почерк – человек аккуратный, но без лишней старательности

Если почерк слитный – хорошая стрессоустойчивость.

Сильный нажим – склонность к проявлению силы.

Нежелание переносить слова – осторожность, доходящая до трусливости.

Если строчки в разные стороны направлены (вверх, вниз) – натура впечатлительная

Буквы ровные – уравновешенность, постоянство взглядов и привязанностей и уважение к окружающим.

Мелкие буквы – сдержанность и расчетливость

Большие буквы - стремление выделиться

Четкие законченные буквы – деловитость.

Если буквы расположены отдельно – слабая воля.

#### 2. Протестируйте почерк принимаемого на работу

1) Размер букв – 2 мм – 3 балла

Маленькие – 7 баллов  
Средние – 17 баллов  
Выше 7 мм – 20 баллов

2) наклон букв

Влево – 2 балла

Легкий наклон влево – 5 баллов

Легкий наклон вправо – 6 баллов

Прямое написание – 10 баллов

Резкий наклон вправо – 14 баллов

3) форма букв

Округлые – 9 баллов

Бесформенные – 10 баллов

Угловатые – 19 баллов

4) направление строчек

Ползут вверх – 16 баллов

Прямо – 12 баллов

Вниз – 1 балл

5) легкость, размашистость, интенсивность, сила нажима

Легкий – 8 баллов

Средний – 15 баллов

Очень сильный размашистый – 21 балл

6) характер написания слов

Склонность слитного написания – 11 баллов

Отделение букв друг от друга – 18 баллов

Смешанный стиль – 15 баллов

7) общая оценка почерка

Почерк старательный, буквы выведены аккуратно – 13 баллов

Неровный, нечеткий – 9 баллов

Буквы кое-как, небрежно, неразборчиво – 4 балла

Подсчитайте количество баллов

### Результаты

38-51 балл У людей со слабым здоровьем, за 80 лет, ненормальной психикой

52-53 Люди несмелые, робкие, пассивные и флегматичные, романтики или «философы» по складу ума

64-75 Этот почерк людей нерешительных, хотя и с мягкими тонкими манерами, но не лишенных чувства собственного достоинства, немного наивных

76-87 Люди отличаются прямодушием, откровенностью, общительностью, впечатлительностью, хорошие семьянины. Бойцовский характер иногда толкает их на самопожертвование ради высоких идеалов

88-98 Честные, добропорядочные с сильно устойчивой психикой, отважны, инициативны, решительны, смекалисты, с чувством юмора

99-109 Индивидуалисты, вспыльчивы, острый, быстрый ум, независимы в суждениях и поступках, обидчивы, тяжелы в общении, так как резки и сварливы. Среди них – много одаренных людей.

110-121 Это люди без чувства ответственности, недисциплинированные, грубые.

### Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если почерк претендента полностью проанализирован по всем критериям, описан портрет претендента на вакансию или при наличии недочетов не более 30% задания;

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если почерк претендента не проанализирован;

**Задание: Формирование Стратегии Управления персоналом организации**  
**Алгоритм выполнения задания**

Провести СВОТ-анализ системы управления персоналом предприятия – выявить сильные и слабые стороны организации в области УПЛ, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать и записать в письменной виде результаты в виде таблицы.1.

Таблица 1 –Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом

| <i>Среда</i>                 | <i>Факторы</i>   |
|------------------------------|--|
| Внешняя среда:<br>макросреда | Факторы международного характера (военная напряженность, научная активность и т.п.).<br>Политические факторы (политическая стабильность, активность общественных и профсоюзных движений, криминальная ситуация в стране).<br>Экономические факторы (тенденции изменения экономических связей, среднегодовые темпы инфляции, структура) распределения доходов населения, налоговые показатели).<br>Социально-демографические факторы (продолжительность жизни населения, жизненный уровень, рождаемость) и смертность, детская смертность в процентах от рождаемости, структура населения по показателям, миграция и др.).<br>Правовые (регулирование в сфере труда и социального обеспечения).<br>Экологические.<br>Природно-климатические.<br>Научно-технические.<br>Культурные |
| Непосредственное окружение   | Местный рынок труда, его структура и динамика.<br>Кадровая политика конкурентов.<br>Рыночная инфраструктура (степень удовлетворения потребностей организации в ресурсах и состояние рыночных структур).<br>Мониторинг окружающей среды (качество внешней среды).<br>Здравоохранение (фондовооруженность, квалификация и т.п.).<br>Наука и образование (уровень образования населения, новизна научных разработок и т.п.).<br>Культура (степень удовлетворения потребностей населения в культурных и подобных объектах).<br>Торговля.<br>Общественное питание.<br>Транспорт и связь.<br>Пригородное и сельское хозяйство.<br>Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство.<br>Бытовое обеспечение   |
| <b>Внутренняя среда</b>      | Принципы, методы, стиль управления.<br>Кадровый потенциал организации.<br>Структура персонала.<br>Текучесть кадров и абсентеизм.<br>Уровень ротации персонала.<br>Структура знаний и навыков персонала.<br>Загруженность работников.<br>Производительность труда.<br>Меры социальной защиты.<br>Финансы организации.   |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>Уровень организации производства и труда.<br/>         Перспективы развития техники и технологии в организации.<br/>         Организационная культура.<br/>         Уровень развития системы управления персоналом и др.</p> |
|--|---|

2. «Построение стратегии УП. Построить общую стратегию УП организации на основании проведенного SWOT-анализа, которая должна улучшать проблемные вопросы и снижать угрозы в области управления персоналом и содержать следующие разделы:

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;
- политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
- совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам;
- разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах;
- новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;
- разработка концепции развития персонала, включающей новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам появления потребности в них;
- совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала;
- разработка новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников:
- меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности;
- разработка новых и использование существующих мер социального развития организации;
- совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии;
- мероприятия по совершенствованию всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов (оргструктуры, функций, процесса управления и т.д.) и др.

3. Оформить стратегию УПЛ в письменном виде в виде формулировок по каждому разделу.

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если: проведен развернутый анализ по всем указанным в таблице направлениям, разработана стратегия УП, раскрыты все ее разделы в виде основных целей. SWOT-анализ и стратегия оформлены по действующим стандартам в письменном виде.

- оценка «не зачтено» при невыполнении вышеуказанных требований

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

#### **Вопросы для зачета по дисциплине**

1. Понятие построения структур управления
2. Методы построения структур
3. Документирование создания структур управления
4. Понятие и виды планирования в организации.
5. Координация деятельности персонала. Виды и методы.
6. Контроль деятельности персонала. Виды контроля.
7. Регламентирование деятельности подразделения
8. Понятие и концепция управления персоналом. Классические теории управления персоналом. Теории человеческих отношений. Теории человеческих ресурсов. Теория гуманизации труда
9. Подсистемы и технология управления персоналом
10. Понятие «персонал» и его структура в организации
11. Сущность кадровой безопасности страны, ее цели, уровни, методы и функции управления.
12. Угрозы кадровой безопасности страны, индикаторы и стратегия управления.
13. Современные подходы, принципы управления кадровой безопасностью предприятия.
14. Система и методы управления кадровой безопасностью на микроуровне
15. Методы управления персоналом
16. Кадровая политика организации и ее направления
17. Стратегия управления персоналом организации
18. Методы определения количественной потребности в персонале
19. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала
20. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки
21. Наем, отбор, прием персонала. Особенности в сфере ЭБ.
22. Этапы отбора претендентов на вакантную должность
23. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
24. Кадровая безопасность при отборе кадров: анализ документов
25. Кадровая безопасность при отборе кадров: тестирование, собеседование.
26. Кадровая безопасность в начале работы в организации: введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала.
27. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура
28. Аттестация персонала, ее цели и этапы
29. Анализ показателей работы персонала и кадровой безопасности: производительность труда, текучесть кадров и др.
30. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
31. Виды и организация управления адаптацией персонала
32. Внешние и внутренние угрозы и риски кадровой безопасности предприятия.
33. Основные группы риска персонала. Типы зависимостей. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию.
34. Профессиография, источники набора персонала как элемент кадровой безопасности.
35. Стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для обеспечения кадровой безопасности.
36. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности
37. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности
38. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
39. Формы и методы обучения персонала.

40. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
41. Управление деловой карьерой работников организации.
42. Формирование кадрового резерва в организации.
43. Организация труда персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
44. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия.
45. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества.
46. Виды проверок персонала в процессе работы.
47. Контроль в рабочем режиме.
48. Выявление внутренних «воров» и «кротов».
49. Трудоустройство уволенных в целях обеспечения кадровой безопасности.
50. Управление оргкультурой организации
51. Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность.
52. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.
53. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника
54. Методы и технологии работы по формированию и сопровождению лояльности персонала в организациях.
55. Программы лояльности персонала.
56. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические.
57. Методы психофизиологической аппаратной работы с применением полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации.
58. Понятие команд и командного менеджмента
59. Методы формирования команд
60. Управление командой: стратегия, организация, планирование, мотивация, контроль

#### Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы в полном объеме материал, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять основные теории, методы, материал, иллюстрируя его примерами.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по дисциплине и ее темам, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1 Учебная литература**

#### **Основная литература:**

1. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714> .
2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563> .
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 424 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488806>
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / Кибанов А.Я. Баткаева И.А. Ивановская Л.В. ; под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 695 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570>.
5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 461 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488852>
6. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Москва: Юрайт, 2022. - 467 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488798>
7. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. — 460 с. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143979>
8. Карзаева, Н. Н. Кадровая безопасность: учебное пособие / Н.Н. Карзаева, Е.В. Каранина. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 210 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1907618>
9. Андруник, А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. - 3-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. - 508 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082710>
10. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 559 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2039129>
11. Махмудова, И. Н. Кадровая безопасность: организация и управление : учебное пособие / И. Н. Махмудова, Н. В. Соловова. — Самара : Самарский университет, 2022. — 96 с. — URL: <https://e.lanbook.com/book/336590>
12. Шепелева, Л. С. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Л. С. Шепелева. — Москва: РТУ МИРЭА, 2023. — 78 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/331577>

13. Руденко, Л.Г. Планирование и проектирование организаций: учебник / Л.Г. Руденко. – М: Дашков и К°, 2021. – 240 с.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684226>
14. Надточий, Ю. Б. Командообразование: учебное пособие / Ю. Б. Надточий. — Москва : Дашков и К, 2020. — 238 с. — ISBN 978-5-394-03751-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173920>

#### Дополнительная литература

1. Лукаш, Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 24 с. — URL: <https://e.lanbook.com/book/100044>
2. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>
3. Экономическая безопасность: Учебное пособие / Н.В. Манохина, М.В. Попов, Н.П. Колядин, И.Э. Жадан; Под ред. Н.В. Манохиной - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=417929>
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2013. - 64 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54862>
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - Москва: Проспект, 2015. - 72 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54892>
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015. - 64 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54893>
7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015. - 64 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54894>
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Электрон. дан. - М.: КноРус, 2014. - 360 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53574>.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - М.: Проспект, 2012. - 72 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54861>
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - М.: Проспект, 2013. - 80 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54868>
11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] : учебное пособие для студентов вузов/ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 300 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура).18 экз.
12. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514173>
13. Авдийский, В. И. Организация предупреждения правонарушений в сфере экономики : учебник для бакалавров / В. И. Авдийский, Ю. В. Трунцевский ; под общ. ред. В. И. Авдийского, Ю. В. Трунцевского. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 272 с. — (Серия :

- Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3004-7. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/14DCBE7A-31F8-4130-B30F-5975370C87CC](http://www.biblio-online.ru/book/14DCBE7A-31F8-4130-B30F-5975370C87CC)
14. Экономическая безопасность организации (предприятия): учебное пособие / Л.А. Кормишкина, Е.Д. Кормишкин, И.Е. Илякова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=809855>
  15. Конституция РФ; "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ // <http://www.consultant.ru/>
  16. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // <http://www.consultant.ru/>
  17. Федеральный закон от 28.12.2010 N 390-ФЗ (ред. от 05.10.2015) "О безопасности"// <http://www.consultant.ru/>
  18. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) "О коммерческой тайне"// <http://www.consultant.ru/>
  19. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 25.11.2017) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" // <http://www.consultant.ru/>
  20. Баринов, В. А. Организационное проектирование: учебник / В.А. Баринов. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 384 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222077>
  21. Савкина Р. В. Планирование на предприятии: учебник для бакалавров - М.: Дашков и К°, 2020. - 320 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093177>

## 5.2. Периодическая литература

Управление персоналом  
Человек и труд

## 5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

### Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

### Профессиональные базы данных:

1. Scopus <http://www.scopus.com/>
2. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
3. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
6. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
8. Springer Journals <https://link.springer.com/>
9. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
10. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
11. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
12. Nano Database <https://nano.nature.com/>

13. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
14. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
15. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### **Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

#### **Ресурсы свободного доступа:**

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. КиберЛенинка(<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование"<http://www.edu.ru/>;
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"<http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов<http://school-collection.edu.ru/>
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском"<https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык"<http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей<http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии<http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба"<http://www.ucheba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы[http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety)

#### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы**

##### **КубГУ:**

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
6. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
7. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

#### **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически



последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде теоретического изложения материала с использованием интерактивных дискуссий.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимся знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К занятиям преподавателем формулируются практические задания в виде вопросов на семинар, тем индивидуальных заданий, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники отвечают на вопросы преподавателя, готовят эссе, индивидуальные задания по разработке стратегии управления персоналом, написанию резюме, экспертизе почерка, формированию мотивационного профиля, план карьеры и обучения, анализу оргкультуры на проверку и представляют их. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его индивидуального исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Управление персоналом» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области и формированию навыков представления результатов исследования. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы по темам дисциплины и по темам индивидуального исследования; выполнение домашних заданий; подготовку индивидуальных заданий; самоподготовку к участию в обсуждениях.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, проверка выполненных заданий.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового зачета. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимся в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность, доказательность выводов, логику изложения. В процессе работы над



заданием закрепляются и расширяются знания по различным вопросам экономики и менеджмента и приобретаются навыки практической работы в области оплаты и стимулирования труда и представления результатов исследования отчетов по заданиям.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующую экономическую литературу, рекомендуемую по каждой теме учебной дисциплины. При этом здесь очень важно, чтобы выбранные публикации соответствовали исследуемой теме и напрямую были связаны с поиском идей, механизмов, подходов или решений.

В письменной работе по теме задания студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты темы, четко сформулировать и аргументировать свою позицию.

В конце семестра проводится промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины в форме зачета. Описание заданий для самостоятельной работы обучающихся и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях семинарского типа;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

| Наименование специальных помещений       | Оснащенность специальных помещений            | Перечень лицензионного программного обеспечения           |
|--|---|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий | Посадочных мест: 30.<br>Учебная мебель, доска | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional |

|   |  |  |
|---|--|--|
| лекционного, семинарского типа, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации   | магнитно-маркерная<br>Проектор Epson EB-420 – 1 шт   | Plus   |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Посадочных мест: 30.<br>Учебная мебель, доска магнитно-маркерная<br>Проектор Epson EB-420 – 1 шт | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся                       | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся  | Перечень лицензионного программного обеспечения                |
|---|--|--|
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |
| Помещение для самостоятельной работы № 213А, 218А                                   | Учебная мебель, МФУ – 1 шт., принтер – 2 шт., терминальные станции – 31 шт., терминальные станции с наушниками – 5 шт., терминальные станции с колонками – 1 шт. терминальные станции с накладками Брайля на клавиатуру – 2 шт.  | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |