

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ

И. о. проректора по учебной работе

(подпись) Василенко В. Н.
(Ф.И.О.)

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
(наименование в соответствии с РУП)

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность
(шифр и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
(наименование профиля/специализации)

Квалификация выпускника

ЭКОНОМИСТ

(в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 сентября 2013 г. N 1061

"Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования" (с изменениями и дополнениями)

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая безопасность» является формирование профессиональных компетенций, необходимых для развития и реализации практических навыков для осуществления расчетно-экономической, проектно-экономической, контрольно-ревизионной и информационно-аналитической деятельности.

Задачами дисциплины являются:

изучение современных подходов к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;

умение выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета;

освоение навыков формирования толерантного восприятия социально-культурных различий в коллективе и конструктивного решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;

изучение организационно-правовых и административных методов обеспечения кадровой безопасности организации;

изучение причин нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимых мест в организационной работе с персоналом компании, источников кадровых рисков;

применение различных приемов и методов анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров;

освоение навыков построения эффективных систем защиты кадрового развития организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины в соответствии с предусмотренными компетенциями обучающийся должен:

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции (результат освоения)	В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
1	ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	правила работы в коллективе, культуру своей страны и зарубежных стран, знать теорию конфликта	работать в коллективе, проявлять толерантные способности в работе	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
2	ПК-7	способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка	должностные обязанности, законы и правила предприятия, трудовой кодекс	выполнять должностные обязанности и правила трудового кодекса	способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка
3	ПСК-1	способностью применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров	приемы и правила анализа финансовой и иной информации	применять приемы анализа финансовой, экономической и иной информации для обеспечения профессиональной деятельности	способностями применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к вариативной части и изучается в А семестре 5 года обучения.

4. Объем дисциплины и виды учебных занятий

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Виды учебной работы	Всего акад. часов	Семестр
		А
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т.ч. аудиторные занятия:	53,4	53,4
Лекции	26	26
Практические занятия (ПЗ)	26	26
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	26	26
Консультации текущие	1,3	1,3
Виды аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	54,6	54,6
Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	13	13
Подготовка к тестированию (проработка материалов по учебнику)	16,6	16,6
Расчетно-практическая работа	10	10
Подготовка доклада с электронной презентацией	15	15

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Трудоемкость раздела, час
1	Работник как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	Управление экономической безопасностью предприятия. Уровни построения системы экономической безопасности. Субъекты и объекты экономической безопасности. Личность работника как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий. Общественные функции работника в процессе управления экономической безопасностью. Природные и социальные предпосылки развития персонала	9
2	Безопасность персонала на микро-, макро- и прикладном уровнях	Составные части экономической безопасности персонала. Достижение законности и правопорядка, охрана общественного порядка как составная часть должностных обязанностей персонала при обеспечении экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности компании. Механизмы обеспечения микро- и макроэкономической безопасности предприятия. Прикладная экономика в обеспечении экономической безопасности работника	12
3	Подходы и методы развития экономической безопасности работников	Формы участия персонала в развитии экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Анализ информации как метод обеспечения кадровой безопасности и обоснования позиции участников хозяйственных споров. Система безопасности персонала. Подходы и методы развития безопасности личности работника.	31
4	Диалогичность (коммуникативность) как универсальная характеристика экономической безопасности личности	Сущность понятия «диалогичность в безопасности персонала». Диалог как технология и инструмент управления безопасностью персонала. Функции экономической безопасности личности. Направления безопасности персонала. Роль диалога в оптимизации структурной целостности	16

		предприятия. Уровни коммуникаций в безопасности персонала.	
5	Полоролевая дифференциация и стимулирование работников в системе безопасности персонала	Понятие «гендерный подход в системе безопасности персонала». Метод полоролевой дифференциации в системе безопасности персонала. Определите позиции гендерных стереотипов. Стимулирование работников в целях экономической безопасности личности	12
6	Совершенствование модели стратификации доходов персонала	Сущность теории «стратификации доходов». Система стратификации доходов. Депривационное состояние работников и его влияние на безопасность труда. Индикаторы депривации.	6
7	Адаптация персонала и минимизация межличностных конфликтов как механизм защиты кадрового развития организации	Модель адаптации персонала к кризисным условиям. Структурные составляющие адаптационных процессов на предприятии. Модель конкурентоспособного управления предприятиями с учетом минимизации межличностных конфликтов	14
8	Взаимосвязь типов поведения работников в аналитической и плановой работе с инновационной деятельностью предприятия	Понятия темперамент и акцентуации личности. Классификация стилей саморегуляции. Методика оценки инновационной деятельности на основе критериев саморегуляции и типологии темперамента	6,6

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, час	ПЗ, час	СРО, час
1	Работник как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	4	2	3
2	Безопасность персонала на микро-, макро- и прикладном уровнях	4	4	4
3	Подходы и методы развития экономической безопасности работников	4	6	21
4	Диалогичность (коммуникативность) как универсальная характеристика экономической безопасности личности	2	2	12
5	Полоролевая дифференциация и стимулирование работников в системе безопасности персонала	4	4	4
6	Совершенствование модели стратификации доходов персонала	2	2	2
7	Адаптация персонала и минимизация межличностных конфликтов как механизм защиты кадрового развития организации	4	4	6
8	Взаимосвязь типов поведения работников в аналитической и плановой работе с инновационной деятельностью предприятия	2	2	2,6

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, час
-------	---------------------------------	-----------------------------	-------------------

1	Работник как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	Управление экономической безопасностью предприятия. Уровни построения системы экономической безопасности. Субъекты и объекты экономической безопасности. Личность работника как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	2
		Общественные функции работника в процессе управления экономической безопасностью. Природные и социальные предпосылки развития персонала	2
2	Безопасность персонала на микро-, макро- и прикладном уровнях	Механизмы обеспечения микро- и макро экономической безопасности предприятия. Составные части экономической безопасности персонала. Достижение законности и правопорядка, охрана общественного порядка как составная часть должностных обязанностей персонала при обеспечении экономической безопасности хозяйствующего субъекта	2
		Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности компании. Прикладная экономика в обеспечении экономической безопасности работника	2
3	Подходы и методы развития экономической безопасности работников	Направления менеджмента, исследующие экономическую безопасность личности	2
		Формы участия персонала в развитии экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Анализ информации как метод обеспечения кадровой безопасности и обоснования позиции участников хозяйственных споров. Система безопасности персонала. Подходы и методы развития безопасности личности работника.	2
4	Диалогичность (коммуникативность) как универсальная характеристика экономической безопасности личности	Сущность понятия «диалогичность в безопасности персонала». Диалог как технология и инструмент управления безопасностью персонала. Функции экономической безопасности личности. Направления безопасности персонала. Роль диалога в оптимизации структурной целостности предприятия. Уровни коммуникаций в безопасности персонала.	2
5	Полоролевая дифференциация и стимулирование работников в системе безопасности персонала	Понятие «гендерный подход в системе безопасности персонала». Метод полоролевой дифференциации в системе безопасности персонала. Гендерные стереотипы	2
		Стимулирование работников в целях экономической безопасности личности	2
6	Совершенствование модели стратификации доходов персонала	Сущность теории «стратификации доходов». Система стратификации доходов. Депривационное состояние работников и его влияние на безопасность труда. Индикаторы депривации.	2
7	Адаптация персонала и минимизация межличностных конфликтов как механизм защиты кадрового развития организации	Модель адаптации персонала к кризисным условиям. Структурные составляющие адаптационных процессов на предприятии	2
		Модель конкурентоспособного управления предприятиями с учетом минимизации межличностных конфликтов	2
8	Взаимосвязь типов поведения работников в аналитической и плановой работе с инновационной деятельностью предприятия	Понятия темперамент и акцентуация личности. Классификация стилей саморегуляции. Методика оценки инновационной деятельности на основе критериев саморегуляции и типологии темперамента	2

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, час
-------	---------------------------------	-------------------------------	-------------------

1	Работник как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	Планирование трудового потенциала организации	2
2	Безопасность персонала на микро-, макро- и прикладном уровнях	Выбор стиля управления Классификация стереотипов поведения руководителя по экономическим направлениям	2
		Построение организационной структуры системы управления персоналом	2
3	Подходы и методы развития экономической безопасности работников	Методы развития экономической безопасности работников Оценка профессионального уровня кандидата на вакантную позицию	2
		Проведение маркетинговых исследований в области безопасности работников Подбор и отбор персонала	2
		Оценка результативности труда работников	2
4	Диалогичность (коммуникативность) как универсальная характеристика экономической безопасности личности	Практика ведения диалога Анализ функций коммуникации	2
5	Полоролевая дифференциация и стимулирование работников в системе безопасности персонала	Оценки перспектив должностного роста в зависимости от пола, возраста и должности	2
		Методы стимулирования работников в целях экономической безопасности личности	2
6	Совершенствование модели стратификации доходов персонала	Модель стратификации доходов и расходов персонала предприятия	2
7	Адаптация персонала и минимизация межличностных конфликтов как механизм защиты кадрового развития организации	Программа развития персонала с учетом процессов рыночной адаптации	2
		Межличностные противоречия в трудовой деятельности предприятия Управление поведением персонала организации	2
8	Взаимосвязь типов поведения работников в аналитической и плановой работе с инновационной деятельностью предприятия	Развитие и учет человеческого капитала в маркетинговой и инновационной деятельности	2

5.2.3 Лабораторный практикум *не предусмотрен*

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся (СРО)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, час
1	Работник как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	2
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	1
2	Безопасность персонала на микро-, макро- и прикладном уровнях	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	2
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	2

3	Подходы и методы развития экономической безопасности работников	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	2
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	4
		Подготовка доклада с электронной презентацией	15
4	Диалогичность (коммуникативность) как универсальная характеристика экономической безопасности личности	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	1
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	1
		Расчетно-практическая работа	10
5	Полоролевая дифференциация и стимулирование работников в системе безопасности персонала	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	2
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	2
6	Совершенствование модели стратификации доходов персонала	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	1
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	1
7	Адаптация персонала и минимизация межличностных конфликтов как механизм защиты кадрового развития организации	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	2
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	4
8	Взаимосвязь типов поведения работников в аналитической и плановой работе с инновационной деятельностью предприятия	Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	1
		Подготовка к тестированию (подготовка материалов по учебнику)	1,6

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов (гриф УМО ВО) / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. <https://urait.ru/bcode/541536>

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов (гриф УМО ВО) / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. <https://urait.ru/bcode/535563>

6.2 Дополнительная литература

1. Махмудова, И. Н. Кадровая безопасность: организация и управление : учебное пособие / И. Н. Махмудова, Н. В. Соловова. — Самара : Самарский университет, 2022. — 96 с. <https://e.lanbook.com/book/336590>

2. Лычкань, Л. П. Кадровая политика и кадровое планирование : учебное пособие / Л. П. Лычкань. — Москва : МосГУ, 2022. — 158 с. <https://e.lanbook.com/book/403130>

3. Яшкова, Н. В. Кадровая безопасность : учебно-методическое пособие / Н. В. Яшкова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 120 с. <https://e.lanbook.com/book/173747>

Периодическое издание – «Директор по безопасности»

6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО ВГУИТ (СДО «Moodle») <http://education.vsu.ru>

Кадровая безопасность: методические указания и задания к самостоятельной работе обучающихся для обучающихся по специальности 38.05.01 - «Экономическая безопасность», очной и заочной формы обучения / Т.И. Овчинникова, О.Ю. Коломыцева, И. А. Давыденко, - Воронеж : ВГУИТ, 2019.

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

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru/defaultx.asp?
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru
Портал открытого on-line образования	https://npoed.ru/

6.5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Кадровая безопасность: методические указания и задания к практическим занятиям для обучающихся по специальности 38.05.01 - «Экономическая безопасность», очной и заочной формы обучения / Т.И. Овчинникова, О.Ю. Коломыцева, И. А. Давыденко, - Воронеж : ВГУИТ, 2019. <http://education.vsu.ru>

6.6 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Используемые виды информационных технологий:

- «электронная»: персональный компьютер и информационно-поисковые (справочно-правовые) системы;
- «компьютерная» технология: персональный компьютер с программными продуктами разного назначения (ОС Windows; ОС ALT Linux; СПС «Консультант плюс»);
- «сетевая»: локальная сеть университета и глобальная сеть Internet.
- система профессионального анализа рынков и компаний www.spark-interfax.ru корпоративной информации,
- центр раскрытия корпоративной информации <https://www.e-disclosure.ru>

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (а. 450), практических занятий (а.239,244), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (а. 341а,239,245), укомплектованные специальной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы (а. 251), оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду организации; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (а. 249б). Для проведения занятий лекционного типа предусмотрены учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

8.1 Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- 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;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

8.2 Для каждого результата обучения по дисциплине определены показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

ОМ представляются отдельным комплектом и входят в состав рабочей программы дисциплины.

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

**Приложение А
к рабочей программе**

Кадровая безопасность

1. Организационно-методические данные дисциплины для заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Виды учебной работы	Всего акад. часов	Курс 6
		Семестр 12
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т.ч. аудиторные занятия:		
Лекции	15,8	15,8
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	8	8
в том числе в форме практической подготовки	8	8
Консультации текущие	0,9	0,9
Индивидуальные консультации по контрольной работе	0,8	0,8
Виды аттестации: зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	88,3	88,3
Подготовка к тестированию (проработка материалов по конспекту лекций)	3	3
Подготовка к тестированию (проработка материалов по учебникам)	45,3	45,3
Подготовка доклада с электронной презентацией	30	30
Контрольная расчетно-практическая работа	10	10
Подготовка к зачету, экзамену	3,9	3,9

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Перечень компетенций		Этапы формирования компетенций		
	Код компетенции	Содержание компетенции (результат освоения)	В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
1	ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	правила работы в коллективе, культуру своей страны и зарубежных стран, знать теорию конфликта	работать в коллективе, проявлять толерантные способности в работе	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
2	ПК-7	способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка	должностные обязанности, законы и правила предприятия, трудовой кодекс	выполнять должностные обязанности и правила трудового кодекса	способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка
3	ПСК-1	способностью применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров	приемы и правила анализа финансовой и иной информации	применять приемы анализа финансовой, экономической и иной информации для обеспечения профессиональной деятельности	способностями применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные материалы		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Работник как субъект и объект в управлении экономической безопасностью региона и предприятий	ОК-5	Банк тестовых заданий	1-2	Бланочное тестирование (процентная шкала)
		ПСК-1	Собеседование (вопросы для зачета)	57-58	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
			Решение задач	69	Проверка преподавателем (уровневая шкала)
2	Безопасность персонала на микро-, макро- и прикладном уровнях	ПК-7	Банк тестовых заданий	8-14	Бланочное тестирование (процентная шкала)
		ПСК-1	Собеседование (вопросы для зачета)	57-58	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
			Решение задач	69	Проверка преподавателем (уровневая шкала)

3	Подходы и методы развития экономической безопасности работников	ПСК-1	Банк тестовых заданий	18-23	Бланочное тестирование (процентная шкала)
			Решение задач	69	Проверка преподавателем (уровневая шкала)
		ПК-7	Собеседование (вопросы для зачета)	46-48	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
		ОК-5, ПК-7, ПСК-1	Доклад с электронной презентацией	27-35	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
4	Диалогичность (коммуникативность) как универсальная характеристика экономической безопасности личности	ОК-5	Банк тестовых заданий	3-5	Бланочное тестирование (процентная шкала)
			Решение задач	65	Проверка преподавателем (уровневая шкала)
		ПК-7	Собеседование (вопросы для зачета)	49-52	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
				59	
ПСК-1	Расчетно-практическая работа	26	Проверка преподавателем (уровневая шкала)		
5	Полоролевая дифференциация и стимулирование работников в системе безопасности персонала	ПК-7	Банк тестовых заданий	15-17	Бланочное тестирование (процентная шкала)
		ОК-5	Собеседование (вопросы для зачета)	41-45	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
		ПСК-1	Решение задач	70	Проверка преподавателем (уровневая шкала)
6	Совершенствование модели стратификации доходов персонала	ПК-7	Банк тестовых заданий	16-17	Бланочное тестирование (процентная шкала)
			Собеседование (вопросы для зачета)	53-56	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
		ПСК-1	Собеседование (вопросы для зачета)	60-63	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
			Решение задач	71	Проверка преподавателем (уровневая шкала)
ОК-5	Решение задач	64	Проверка преподавателем (уровневая шкала)		
7	Адаптация персонала и минимизация межличностных конфликтов как механизм защиты кадрового развития организации	ОК-5	Банк тестовых заданий	3-7	Бланочное тестирование (процентная шкала)
			Собеседование (вопросы для зачета)	36-40	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
			Решение задач	65	Проверка преподавателем (уровневая шкала)
8	Взаимосвязь типов поведения работников в аналитической и плановой работе с инновационной деятельностью предприятия	ПСК-1	Банк тестовых заданий	24-25	Бланочное тестирование (процентная шкала)
			Собеседование (вопросы для зачета)	60-63	Проверка преподавателем (оценка в системе «зачтено - не зачтено»)
		ПК-7	Решение задач	66-68	Проверка преподавателем (уровневая шкала)

3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

3.1 Тесты (тестовые задания)

3.1.1 ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

№ задания	Тестовое задание с вариантами ответов и правильными ответами
1	Под кадровой безопасностью понимается: а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе; б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе; в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.
2	Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности: а) скоординированы; б) противоречивы; в) дополняют друг друга.
3	К объективным факторам адаптации персонала относится: А) влияние общества на мироощущение персонала, Б) деятельность предприятия, В) отношения работников друг с другом.
4	Оценить уровень адаптационных свойств работника можно через следующие его характеристики: удовлетворение потребностей работника; уровень устойчивости его поведения; степень адекватности восприятия условий деятельности и своих возможностей (реальную самооценку).
5	Уровень развития регуляции поведения работника зависит от следующих факторов: изменения условий деятельности; изменения характера деятельности; уровень устойчивости поведения.
6	Показатели, характеризующие организационный уровень адаптации работника: А) социальный статус; Б) стиль межличностного общения; В) образовательный уровень
7	Показатели, характеризующие групповой уровень адаптации работника: А) профессиональная позиция; Б) стиль межличностного общения; В) образовательный уровень

3.1.2 ПК-7 - способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

№ задания	Тестовое задание с вариантами ответов и правильными ответами
8	Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является: а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника; б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия; в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.
9	К объектам кадровой безопасности относятся: а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника; б) ресурсы, используемые в производственном процессе; в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.
10	Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются: а) климатические; б) антропогенные; в) политико-идеологические.

11	К угрозам кадровой безопасности относятся: а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств; б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов; в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.
12	К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся: а) геолого-геоморфологические; б) техногенные; в) переманивание сотрудников.
13	К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся: а) нарушение режимов труда и отдыха; б) психологическое насилие; в) переманивание сотрудников.
14	Проявлениями кадрового ресурсного риска являются: а) неэффективная профессиональная структура кадров; б) утечка информации; в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.
15	Система внутреннего контроля кадров включает направления: а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности; б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое; в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.
16	Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются: а) большим количеством предложений сотрудничества; б) большим количеством сотрудников-мужчин; в) децентрализацией управления организацией.
17	Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества: а) незаконное использование и хищение; б) сокрытие и присвоение, хищение; в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

3.1.3 ПСК-1 - способность применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

№ задания	Тестовое задание с вариантами ответов и правильными ответами
18	Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает: а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей; б) бизнес-планы, штатное расписание; в) штатное расписание, справочник должностей.
19	Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение; б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии; в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.
20	Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании; б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение; в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.
21	Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;

	б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка; в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.
22	Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка; б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации; в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
23	Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает: а) сбор информации о родственниках и близком окружении; б) проверку наличия судимостей у кандидата; в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
24	Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает: а) ротацию кадров; б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность; в) контроль за трудовой дисциплиной.
25	Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает: а) обучение и консультации сотрудников; б) контроль за трудовой дисциплиной; в) ротацию кадров

3.2 Расчетно-практическая работа

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

ПК-7 - способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

ПСК-1 - способностью применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

Расчетно-практическая работа на тему «Межличностные отношения в коллективе»

№ задания	Формулировка задания																																										
26	<p>Используя исходные данные: а) оцените степень сплоченности в группе; б) выявите «социометрические позиции» членов группы по признакам симпатии - антипатии; в) выявите существующие внутригрупповые подсистемы, или очаги неформальной сплоченности, разобщенности в группе.</p> <p>Участники опроса фиксируют свои ответы в социометрической карточке (табл. 1), которая заполняется каждым индивидуально и не подлежит оглашению.</p> <p style="text-align: right;"><i>Таблица 1</i></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Кто выбирает (j)</th> <th colspan="8">Кого выбирают среди членов группы (i)</th> <th colspan="2">Итого</th> <th rowspan="3">Всего выборов</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>...</th> <th>n</th> <th rowspan="2">«+»</th> <th rowspan="2">«-»</th> </tr> <tr> <th>Калюж- ная</th> <th>Котляров</th> <th>Щепкина</th> <th>Тенищев</th> <th>Коваль</th> <th>Балаба- нов</th> <th>...</th> <th>N</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Калюжная</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table> <p>Результаты опроса заносятся в групповую матрицу (табл. 2), которая позволяет наглядно представить первичную информацию и упростить математическую обработку собранных данных. Социометрическая матрица представляет собой таблицу, в которой по строкам по-</p>	Кто выбирает (j)	Кого выбирают среди членов группы (i)								Итого		Всего выборов	1	2	3	4	5	6	...	n	«+»	«-»	Калюж- ная	Котляров	Щепкина	Тенищев	Коваль	Балаба- нов	...	N	1. Калюжная	X	+	+	+	-	0			3	1	4
Кто выбирает (j)	Кого выбирают среди членов группы (i)								Итого		Всего выборов																																
	1		2	3	4	5	6	...	n	«+»		«-»																															
	Калюж- ная	Котляров	Щепкина	Тенищев	Коваль	Балаба- нов	...	N																																			
1. Калюжная	X	+	+	+	-	0			3	1	4																																

мещены ответы каждого из опрошенных членов группы (по дихотомическому критерию): «+» означает предпочтение (положительный выбор), «-» - отвергается (отрицательный выбор), «0» - фиксирует отсутствие выбора (безразличный выбор).

Таблица 2

Групповая социометрическая карточка

Кто выбирает (j)	Кого выбирают среди членов группы (i)								Количество отданных выборов		
	1	2	3	4	5	6	...	n	«+»	«-»	Всего
	Калюж- ная	Котляров	Щепкина	Тенищев	Коваль	Балаба- нов	...	N			
1. Калюжная	+	+	+	+	-	0			3	1	4
2. Котляров	+	+	+	-	0	0			2	1	3
3. Щепкина	+	0	+	0	0	-			1	1	2
4. Тенищев	+	+	+	+	+	+			5	0	5
5. Коваль	-	-	0	0	+	0			0	2	2
6. Балабанов	0	0	+	0	-	+			1	1	2
...							+				
N								+			
Количество по- лученных выбо- ров	«+»	3	2	4	1	1	1		12		
	«-»	1	1	0	1	2	1			6	
	Всего	4	3	4	2	3	2				18

Сплоченность группы может быть охарактеризована соотношением положительных, отрицательных и нейтральных выборов (табл. 3).

Таблица 3

Сплоченность группы

Всего получено выборов по группе		В том числе					
		положительных		отрицательных		нейтральных	
шт.	%	шт.	%	шт.	%	шт.	%
30	100	12	40	6	20	12	40

По полученным результатам группа характеризуется средней степенью сплоченности (40% составляют нейтральные выборы и 40% положительных выборов).

3.3. Подготовка доклада с презентацией

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

ПК-7 - способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

ПСК-1 - способностью применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

Подготовить доклад по разделу «Подходы и методы развития экономической безопасности работников» и сопроводить его презентацией.

№ задания	Формулировка задания
27	Методы развития экономической безопасности работников
28	Оценка профессионального уровня кандидата на вакантную позицию
29	Проведение маркетинговых исследований в области безопасности работников
30	Подбор и отбор персонала
31	Оценка результативности труда работников
32	Исследование экономической безопасности личности
33	Формы участия персонала в развитии экономической безопасности хозяйствующего субъекта
34	Система безопасности персонала.
35	Подходы и методы развития безопасности личности работника

3.4 Собеседование (вопросы для зачета)

3.4.1 ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Номер вопроса	Текст вопроса
36	Что такое «адаптация персонала»?
37	Какие исследователи рассматривали проблему адаптации персонала к изменяющимся условиям на предприятии?
38	Какие факторы являются структурными составляющими адаптационных процессов на предприятиях?
39	В чем заключается опасность конфликтного развития экономики предприятий?
40	Приведите в пример факторы конфликтного и конкурентного развития предприятий.
41	Перечислите этапы развития конкурентной деятельности предприятий.
42	Что такое темперамент и акцентуации личности?
43	Определите понятие «гендерный подход в системе безопасности персонала».
44	Какие стереотипы гендерного подхода Вы можете назвать при выполнении трудовых функций?
45	Перечислите проблемы, возникающие на предприятиях, в результате гендерного подхода

3.4.2 ПК-7 - способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

Номер вопроса	Текст вопроса
46	Перечислите направления менеджмента, исследующие экономическую безопасность личности.
47	Понятие экономической безопасности личности
48	Особенности подходов в развитии безопасности личности работника.
49	Поясните уровни коммуникаций в безопасности персонала
50	Объясните роль диалога в оптимизации структурной целостности предприятия
51	Поясните различные направления безопасности персонала, проявляемые в различных функциях управления.
52	Как Вы понимаете суть понятия «диалогичность в безопасности персонала»?
53	Какие особенности безопасности персонала учитываются при назначении руководителя?
54	Что входит в механизм функционирования экономической безопасности личности?
55	Чем является для функционирования организации стимулирование работников?
56	Приведите примеры стимулирования работников в целях экономической безопасности личности

3.4.3 ПСК-1 - способностью применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

Номер вопроса	Текст вопроса
57	Какие механизмы обеспечивают макроэкономическую безопасность?
58	Какие проблемы прикладной экономики связаны с экономической безопасностью работника?
59	Диалог как технология и инструмент управления безопасностью персонала
60	Что определяет теория «стратификации доходов»?
61	Что входит в систему стратификации доходов
62	Что означает депривационное состояние работников и как оно влияет на безопасность труда?
63	Назовите индикаторы депривации.

3.7 Решение задач (типичные задачи, в том числе для контрольной работы обучающихся заочной формы обучения)

3.7.1 ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Номер вопроса	Формулировка задачи																				
64	<p>Выберите одно из предположений и поясните его:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество отработанных часов и объем произведенной продукции неизменны. 2. Затраты растут, однако происходит рост выпускаемой продукции. 3. Рост затрат происходит скачкообразно 4. Ограничено вознаграждение работников «сверху». 5. Ограничен механизм стимулирования и фонд заработной платы. <p>Приведите модель стратификации доходов и расходов персонала выбранного предприятия.</p>																				
65	<p>Заполните таблицу Межличностные противоречия и поясните частые противоречия в трудовой деятельности выбранного предприятия:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">Параметры противоречий</th> <th style="width: 10%;">Отрицательные выборы, %</th> <th style="width: 10%;">Частота возникновения, %</th> <th style="width: 10%;">Степень напряженности, %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Сфера проявления межличностных противоречий внутри подгрупп</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Сфера проявления межличностных противоречий между представителями различных функциональных подразделений</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Сфера проявления межличностных противоречий между представителями руководителей</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Сфера проявления межличностных противоречий отдельными членами коллектива</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Параметры противоречий	Отрицательные выборы, %	Частота возникновения, %	Степень напряженности, %	Сфера проявления межличностных противоречий внутри подгрупп				Сфера проявления межличностных противоречий между представителями различных функциональных подразделений				Сфера проявления межличностных противоречий между представителями руководителей				Сфера проявления межличностных противоречий отдельными членами коллектива			
Параметры противоречий	Отрицательные выборы, %	Частота возникновения, %	Степень напряженности, %																		
Сфера проявления межличностных противоречий внутри подгрупп																					
Сфера проявления межличностных противоречий между представителями различных функциональных подразделений																					
Сфера проявления межличностных противоречий между представителями руководителей																					
Сфера проявления межличностных противоречий отдельными членами коллектива																					

3.7.2 ПК-7 - способность выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка

Номер вопроса	Формулировка задачи
66	Составьте план участия работника в экономической безопасности предприятия, основываясь на классический менеджмент.
67	Предприятие Н располагает потенциалом в виде новейшей современной технологии. Как предприятие должно внедрить на рынок эту возможность, чтобы продукция приобрела в глазах покупателя большую потребительскую стоимость и имела бы большую цену по сравнению с конкурирующими марками?
68	<p>Стратегия дифференциации в качестве продукции не всегда является фактором, приносящим успех предприятию. В какой ситуации предпочтительнее стратегия успеха, ориентированная на качество продукции и учитывающая безопасность персонала:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) дифференциация по качеству предпочтительнее в группе товаров относительно простой продукции. б) для устойчивого рыночного успеха параметр «качество» включают вместе с факторами цены, сбыта и специализации персонала. в) дифференциация по качеству происходит в случае продвижения на рынок технически-сложной продукции, производимой с учетом безопасности персонала.

3.7.3 ПСК-1 - способность применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров

Номер вопроса	Формулировка задачи																					
69	<p>Цель деятельности предприятия Р является получение прибыли. Имущество предприятия находится в муниципальной собственности. Оно является неделимым и не может быть распределено между работниками, дано предприятию на правах хозяйственного ведения. Основные показатели предприятия Р представлены в таблицах 1-3.</p> <p style="text-align: right;"><i>Таблица 1</i></p> <p style="text-align: center;">Основные показатели хозяйственно-финансовой деятельности предприятия Р</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>2015г.</th> <th>2016г.</th> <th>Темп прироста, %</th> <th>2017г.</th> <th>Темп прироста, %</th> <th>Темп прироста, %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>2015г.к2016г.</td> <td>2017г.к2015г.</td> </tr> <tr> <td>Численность работников, чел.</td> <td>29</td> <td>29</td> <td>0</td> <td>27</td> <td>-7</td> <td>-7</td> </tr> </tbody> </table>	Показатели	2015г.	2016г.	Темп прироста, %	2017г.	Темп прироста, %	Темп прироста, %						2015г.к2016г.	2017г.к2015г.	Численность работников, чел.	29	29	0	27	-7	-7
Показатели	2015г.	2016г.	Темп прироста, %	2017г.	Темп прироста, %	Темп прироста, %																
					2015г.к2016г.	2017г.к2015г.																
Численность работников, чел.	29	29	0	27	-7	-7																

Выручка от продаж, тыс.руб.	2818192,2	3199379,1	12	2943669,7	-9	4
Прибыль от продаж	-6080,2	-41964,2	86	-45931	9	87
Активы предприятия	208309,6	214794,1	3	238694,3	10	13
Стоимость основных фондов	2430,9	4604,2	47	5834,2	21	58
Стоимость оборотных фондов	200043,6	1619223,2	88	143681,5	-1027	-39
Денежные средства в ценные бумаги	23992,5	23405,6	-3	14716	-59	-63
Товарные запасы	161867,9	120754,2	-34	113489,5	-6	-43
Дебиторская задолженность	14883,2	17763,4	16	16476	-8	10
Фонд оплаты труда	152225	226565	33	250299	9	39
Собственный капитал предприятия	97,4	3157,5	97	94,4	-3245	-3
Заемные средства предприятия	208212,2	211636,6	2	238596,9	11	13
Сумма затрат	300975	490000	39	397000	-23	24
Расходы, связанные с эксплуатацией основных фондов	65262	151000	57	9000	-1578	-625
Расходы по оборотным средствам	12073	13000	7	25000	48	52
Расходы по заработной плате	108775,4	163730	34	181737	10	40

Таблица 2

Показатели интенсификации предприятия

Показатели	2016г.	2017г.	Темп роста,%
1.Выручка от продаж, тыс. руб.	3199379,1	2913669,7	92
2.А)численность работников, чел.	29	27	93,1
Б)оплата труда с начислениями, тыс.руб.	226565	250299	111
3.Затраты, тыс.руб.	490000	397000	81
4.А)основные фонды, тыс.руб.	4604,2	5834,2	126,7
Б)амортизация, тыс.руб.	985	1230	124,9
5.Оборотные средства, тыс.руб.	161923,2	143681,5	88,7
6.А)производительность труда (с. 1:с.2А), руб.	110323,4	109024,8	98,8
Б)продукция на 1 руб.оплаты труда (с.1:с.2Б), руб.	14,1	11,6	83
7.Затратоотдача (с.1:с.3), руб.	6,53	7,41	113,5
8.А)фондоотдача (с.1:с.4Б),руб.	695	504,6	72,6
Б)амортизациоотдача (с.1:с.4Б), руб.	3248	2393	73,7
9.Оборачиваемость оборотных средств (с.1:с.5), количество оборотов	19,8	20,5	103,5

Таблица 3

Сводный анализ показателей интенсификации

Виды ресурсов	Динамика качественных показателей, коэффициент	Прирост ресурса на 1% прироста продукции,%	Доля влияния на 100% прироста продукции экстенсивности	Доля влияния на 100% прироста продукции интенсивности	Относительная экономия ресурсов, тыс.руб.
1.А)численность работников	0,988	0,86	+86	+14	0
Б)оплата труда	0,83	-1,375	-137,5	+37,5	-41859
2.Затраты	1,0135	2,375	+237,5	-137,5	+53800
3.А)основные фонды	0,726	-3,34	-334	+234	-1598
Б)амортизация	0,737	3,11	+311	-211	-324

	4.оборотные средства	1,035	1,41	-141	-41	+5288
	<p>В 2017 г. по сравнению с предшествующим 2016г. производительность труда составила 98,8%, материалоотдача – 113,5%, фондоотдача основных фондов –72,6%, оборачиваемость основных оборотных средств – 103,5%.</p> <p>Определите показатели интенсификации предприятия, производительность труда на выбранном Вами предприятии по указанной методике.</p>					
70	<p>Внесите в Устав общества (ОАО, ЗАО) новую редакцию относительно учета полоролевой дифференциации работников.</p> <p>Как учитываются в предлагаемой Вами редакции Устава общества такие положения, как компетентность, деловитость, работоспособность и другие профессиональные характеристики менеджера, свойственные как мужчинам, так и женщинам на отечественных предприятиях, а также готовность к риску, умение противостоять кризисным ситуациям и выживать в форс-мажорных ситуациях.</p>					
71	<p>Выберите одно из предположений и поясните его:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество отработанных часов и объем произведенной продукции неизменны. 2. Затраты растут, однако происходит рост выпускаемой продукции. 3. Рост затрат происходит скачкообразно 4. Ограничено вознаграждение работников «сверху». 5. Ограничен механизм стимулирования и фонд заработной платы. <p>Приведите модель стратификации доходов и расходов персонала выбранного предприятия.</p>					

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

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03-2017 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02-2017 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования,
описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине**

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности					
ЗНАТЬ: правила работы в коллективе, культуру своей страны и зарубежных стран, знать теорию конфликта	Результаты текущего тестирования	Правильность ответов при тестировании	Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на 70-84 % вопросов	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на 50-69 % вопросов	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся ответил на 0-49 % вопросов	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
	Собеседование (зачет)	Правильность ответов	Обучающийся ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибок в ответе	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки	зачтено	Освоена / базовый
			Обучающийся не ответил на вопросы	Не зачтено	Не освоена / недостаточный
УМЕТЬ: работать в коллективе, проявлять толерантные способности в работе	Решение задач	Правильность и полнота выполнения задания	Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал развернутые выводы	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал краткие выводы	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, но не смог грамотно их применить, выводы отсутствуют	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся не смог правильно выбрать инструменты для решения задачи	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный

ВЛАДЕТЬ: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Доклад с презентацией	Содержание и качество представления работы	Обучающийся систематизировал и последовательно доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал грамотные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности и объема	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся систематизировал и последовательно доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал грамотные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 2 ошибок в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности и объема	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал общие выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 3 ошибок в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности, объем не соответствует требованиям	зачтено	Освоена / базовый
			Обучающийся доложил отрывочную информацию по теме с нарушением регламента времени, выводы не сделаны, ответил на вопросы, презентация не отвечает требованиям наглядности, объем не соответствует требованиям	Не зачтено	Не освоена / недостаточный
			Обучающийся провел верный расчет показателей, сформулировал грамотные выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, допустил не более 1 ошибки в ответе	Отлично	Освоена / повышенный
	Обучающийся провел верный расчет показателей, сформулировал грамотные выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, имеются незначительные замечания по тексту и оформлению работы, допустил не более 2 ошибок в ответе	Хорошо	Освоена / повышенный		
	Расчетно-практическая работа	Содержание работы			

			Обучающийся провел расчет показателей, сформулировал выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, имеются ошибки в расчетах, существенные замечания по тексту и оформлению работы, допустил не более 3 ошибок в ответе	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся неверно рассчитал показатели, выводы отсутствуют, представил пояснительную записку в объеме менее 5 стр. формата А4, имеются значительные замечания по тексту и оформлению работы, допустил более 3 ошибок в ответе	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
ПК-7 - способность выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка					
ЗНАТЬ: должностные обязанности, законы и правила предприятия, трудовой кодекс	Результаты текущего тестирования	Правильность ответов при тестировании	Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на 70-84 % вопросов	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на 50-69 % вопросов	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся ответил на 0-49 % вопросов	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
	Собеседование (зачет)	Правильность ответов	Обучающийся ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибок в ответе	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки	зачтено	Освоена / базовый
			Обучающийся не ответил на вопросы	Не зачтено	Не освоена / недостаточный
УМЕТЬ: выполнять должностные обязанности и правила трудового кодекса	Решение задач	Правильность и полнота выполнения задания	Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал развернутые выводы	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал краткие выводы	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, но не смог грамотно	Удовлетворительно	Освоена / базовый

			их применить, выводы отсутствуют		
			Обучающийся не смог правильно выбрать инструменты для решения задачи	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
ВЛАДЕТЬ: способностью выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, охране общественного порядка	Доклад с презентацией	Содержание и качество представления работы	Обучающийся систематизировал и последовательно доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал грамотные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности и объема	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся систематизировал и последовательно доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал грамотные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 2 ошибок в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности и объема	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал общие выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 3 ошибок в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности, объем не соответствует требованиям	зачтено	Освоена / базовый
			Обучающийся доложил отрывочную информацию по теме с нарушением регламента времени, выводы не сделаны, ответил на вопросы, презентация не отвечает требованиям наглядности, объем не соответствует требованиям	Не зачтено	Не освоена / недостаточный
			Обучающийся провел верный расчет показателей, сформулировал грамотные выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, допустил не более 1 ошибки в ответе	Отлично	Освоена / повышенный
	Обучающийся провел верный расчет показателей, сформулировал грамотные выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, имеются незначительные замечания по тексту и оформлению работы, допустил не более 2 ошибок в ответе	Хорошо	Освоена / повышенный		
		Расчетно-практическая работа	Содержание работы	Обучающийся провел расчет показателей,	Удовлетвори-

			сформулировал выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, имеются ошибки в расчетах, существенные замечания по тексту и оформлению работы, допустил не более 3 ошибок в ответе	тельно	вый
			Обучающийся неверно рассчитал показатели, выводы отсутствуют, представил пояснительную записку в объеме менее 5 стр. формата А4, имеются значительные замечания по тексту и оформлению работы, допустил более 3 ошибок в ответе	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
ПСК-1 - способностью применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров					
ЗНАТЬ: приемы и правила анализа финансовой и иной информации	Результаты текущего тестирования	Правильность ответов при тестировании	Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на 70-84 % вопросов	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на 50-69 % вопросов	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся ответил на 0-49 % вопросов	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
	Собеседование (зачет)	Правильность ответов	Обучающийся ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибок в ответе	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки	зачтено	Освоена / базовый
			Обучающийся не ответил на вопросы	Не зачтено	Не освоена / недостаточный
УМЕТЬ: применять приемы анализа финансовой, экономической и иной информации для обеспечения профессиональной деятельности	Решение задач	Правильность и полнота выполнения задания	Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал развернутые выводы	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал краткие выводы	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся правильно выбрал инструменты для решения задачи, но не смог грамотно их применить, выводы отсутствуют	Удовлетворительно	Освоена / базовый

			Обучающийся не смог правильно выбрать инструменты для решения задачи	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
ВЛАДЕТЬ: способностями применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных способен применять различные приемы и методы анализа бухгалтерской, финансовой и иной информации для обоснования позиции участников хозяйственных споров	Доклад с презентацией	Содержание и качество представления работы	Обучающийся систематизировал и последовательно доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал грамотные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности и объема	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся систематизировал и последовательно доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал грамотные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 2 ошибок в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности и объема	зачтено	Освоена / повышенный
			Обучающийся доложил материал по теме в отведенное регламентом время, сформулировал общие выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 3 ошибок в ответе, презентация отвечает требованиям наглядности, объем не соответствует требованиям	зачтено	Освоена / базовый
			Обучающийся доложил отрывочную информацию по теме с нарушением регламента времени, выводы не сделаны, ответил на вопросы, презентация не отвечает требованиям наглядности, объем не соответствует требованиям	Не зачтено	Не освоена / недостаточный
	Расчетно-практическая работа	Содержание работы	Обучающийся провел верный расчет показателей, сформулировал грамотные выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, допустил не более 1 ошибки в ответе	Отлично	Освоена / повышенный
			Обучающийся провел верный расчет показателей, сформулировал грамотные выводы, представил пояснительную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, имеются незначительные замечания по тексту и оформлению работы, допустил не более 2 ошибок в ответе	Хорошо	Освоена / повышенный
				Обучающийся провел расчет показателей, сформулировал выводы, представил поясни-	Удовлетворительно

			тельную записку в объеме не менее 5 стр. формата А4, имеются ошибки в расчетах, существенные замечания по тексту и оформлению работы, допустил не более 3 ошибок в ответе		
			Обучающийся неверно рассчитал показатели, выводы отсутствуют, представил пояснительную записку в объеме менее 5 стр. формата А4, имеются значительные замечания по тексту и оформлению работы, допустил более 3 ошибок в ответе	неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный