

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по  
образовательной деятельности

А.А.Панфилов

20 <sup>17</sup> г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

(наименование дисциплины)

Специальность подготовки	38.05.01 "Экономическая безопасность "
Специализация подготовки	«Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»
Уровень высшего образования	Специалитет
Форма обучения	Заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
7	4 ЗЕТ/144 час.	4	6		134	Зачет
Итого	4 ЗЕТ/144 час.	4	6		134	Зачет

Владимир 20<sup>17</sup>

## 1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью преподавания и изучения дисциплины «Кадровый менеджмент» является формирование у студентов знаний в области кадрового менеджмента, обеспечение необходимыми принципами и методами кадровой работы, приемами и навыками системного проведения эффективной кадровой политики, обучение эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровый менеджмент» относится к дисциплинам по выбору вариативной части. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные в результате изучения дисциплин «Экономика организации (предприятия)», «Управление организацией», «Антикризисное управление организацией», «Экономический анализ», «Делопроизводство», «Гражданское право», «Микроэкономика», «Макроэкономика».

Дисциплина предполагает изучение понятийного аппарата управления кадровым потенциалом организации, основных принципов, методов, функций кадрового менеджмента, функциональных обязанностей сотрудников кадровой службы, основных аспектов приема на работу, увольнения, предоставления отпуска, обучения персонала; усвоение сущности и содержания процесса управления кадровым потенциалом организации; формирование способностей к анализу организационных проблем через призму человеческого фактора и разработку управленческого решения по совершенствованию использования человеческих ресурсов организации; овладение методикой оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

Изучение курса предусмотрено в тесной взаимосвязи с такими дисциплинами как: «Хозяйственное право», «Аудит», «Обеспечение экономической безопасности предприятия», «Бизнес-планирование», «Внешикономическая деятельность предприятия», «Аналитические основы экономической безопасности малого бизнеса».

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:  
- способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

**Знать:**

- сущность и специфику антикризисного управления, его отличия от других видов управленческой деятельности (ОК-8).

**Уметь:**

- принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8).

**Владеть:**

- методами разработки и принятия управленческих решений в условиях нестабильной экономики (ОК-8).

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Неделя семестра							
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Социально-экономические основы кадрового менеджмента	7	1					16	1/100%	
2.	Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятии			1				17	1/100%	
3.	Управление человеческими ресурсами: основные понятия		1					16	1/100%	
4.	Кадровое планирование. Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала			1				17	1/100%	
5.	Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов		1					17	1/100%	
6.	Развитие персонала, организация персонального и должностного роста			1				17	1/100%	
7.	Кадровые документы. Ответственность за нарушение трудового законодательства				2			17	1/50%	
8.	Зарубежный опыт работы с персоналом		1	1				17	1/50%	
Всего			4	6				134	8/80%	Зачет

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебный материал дисциплины преподносится лекционным методом, а затем прорабатывается (усваивается, применяется) на практических занятиях. На лекциях по данной дисциплине рекомендуется применение основных таблиц, схем и рисунков, предусмотренных содержанием рабочей программы, компьютерных презентаций и т. д. Практическими занятиями предусматривается сочетание индивидуальных и групповых форм работы, выполнение практических заданий с использованием методов развития творческого мышления личности и др.

В соответствии с требованиями федерального государственного стандарта по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

В процессе изучения дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

- тестирование;
- деловая игра;
- кейс-метод;
- информационные технологии.

*Тестирование:*

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся ведущим преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

#### *Деловые игры:*

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

#### *Кейс-метод:*

Кейс - это описание конкретной ситуации или случая в какой-либо сфере. Решить кейс - это значит проанализировать предложенную ситуацию и найти оптимальное решение. Кейс-метод позволяет применять теоретические знания к решению практических задач и развивать творческие способности студентов; обеспечивает более эффективное усвоение материала за счет высокой эмоциональной вовлеченности и их активного участия; формирует навыки выполнения сложных заданий в составе небольших групп; помогает успешно овладеть способностями анализа непредвиденной ситуации и самостоятельно разрабатывать алгоритмы принятия решения.

Метод также способствует развитию технического мышления, готовности к плодотворной профессиональной деятельности, формированию таких качеств, как инициативность и самостоятельность.

#### *Информационные технологии:*

В процессе преподавания дисциплины предполагается использование современных информационных технологий и Интернет-ресурсов. При этом на каждой лекции и на каждом практическом занятии используется мультимедийный проектор и компьютер для демонстрации заранее подготовленного учебного материала, записанного на современных носителях информации (оптических дисках и флеш-картах).

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Текущий контроль осуществляется по итогам выполнения студентами тестовых заданий, ответов на вопросы, контрольной работы.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса и проходит в форме устного зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

## Примеры заданий для проведения текущего контроля

### 1 вариант

1. Охарактеризуйте сущность и принципы кадрового менеджмента.
2. Перечислите три уровня системы УЧР.
3. Опишите процесс разработки кадровой политики.
4. Опишите технологию поиска и отбора кандидатов.
5. Перечислите требования к построению системы мотивации.
6. Показатели и критерии оценки эффективности обучения.
7. Охарактеризуйте правила приема на работу персонала.
8. Дайте определение понятию «отпуск» и перечислите его виды.
9. Опишите понятие «тимбилдинг».

### 2 вариант

1. Перечислите цели и функции кадрового менеджмента.
2. Охарактеризуйте структуру кадровой службы.
3. Опишите процесс разработки кадровой стратегии.
4. Перечислите принципы мотивации персонала.
5. Опишите виды и формы обучения персонала.
6. Охарактеризуйте источники привлечения кандидатов.
7. Охарактеризуйте процесс заключения трудового договора.
8. Дайте определение локального нормативного акта.
9. Опишите понятие «аутсорсинг».

### Вопросы для подготовки к зачету

1. Социально-экономическая сущность кадрового менеджмента.
2. Цели, принципы и этапы кадрового менеджмента.
3. Модели кадрового менеджмента.
4. Понятие кадровой политики. Общие требования к кадровой политике в современных условиях.
5. Цели и содержание кадровой политики предприятия.
6. Этапы и виды кадровой политики предприятия.
7. Критерии оценки кадровой политики предприятия.
8. Сущность кадрового планирования, его основные цели и задачи.
9. Этапы кадрового планирования. Виды планирования.
10. Основные показатели планирования персонала. Потребность в персонале.
11. Задачи и функции кадровых служб на предприятии.
12. Структура кадровой службы.
13. Основные направления работы кадровой службы предприятия.
14. Понятие набора персонала, факторы, влияющие на набор.
15. Источники набора персонала и их виды.
16. Отбор персонала. Методы отбора.
17. Собеседование как наиболее распространенный метод отбора персонала.
18. Понятие кадрового резерва, цель его создания.
19. Этапы формирования кадрового резерва. Внешний и внутренний кадровый резерв.
20. Профессиональное развитие персонала и его значимость в современном мире.
21. Профессиональное обучение, его цели и задачи.
22. Методы профессионального обучения.
23. Повышение квалификации персонала.
24. Понятие аттестации персонала. Цели и задачи аттестации персонала.
25. Принципы и этапы проведения аттестации.
26. Документальное оформление аттестации на предприятии.
27. Сущность мотивации персонала.
28. Мотивы труда.

29. Этапы мотивации как процесса.
30. Стимулирование как основа мотивации.
31. Оценка работника как личности.
32. Межличностные отношения в трудовом коллективе.
33. Подбор руководителя для различных коллективов.
34. Трудовые конфликты и приемы их разрешения.
35. Дисциплина труда.
36. Дисциплинарные отношения.
37. Методы управления дисциплинарными отношениями на предприятии.
38. Права и обязанности работников.
39. Прием на работу рабочих и служащих.
40. Правила приема на работу.
41. Порядок оформления документов при приеме на работу.
42. Оформление трудовых отношений в организации. Трудовой договор.
43. Цель составления и содержание трудового договора.
44. Правила оформления трудового договора.
45. Увольнение и высвобождение персонала.
46. Виды увольнений.
47. Правила и порядок увольнения.
48. Документальное оформление увольнения.
49. Законодательное регулирование увольнения.
50. Понятие отпуска. Виды отпусков.
51. Законодательное регулирование вопросов, связанных с отпуском.
52. Документальное оформление отпуска.
53. Локальные нормативные акты предприятия.
54. Цель разработки и виды локальных нормативных актов.
55. Ведение и оформление регистрационных форм.
56. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
57. Понятие рабочего времени.
58. Табель учета рабочего времени.
59. Время отдыха.
60. Законодательное регулирование.
61. Оплата труда на предприятии.
62. Формы оплаты труда.
63. Трудовая книжка работника.
64. Оформление трудовых книжек.
65. Правила исправления в трудовых книжках.
66. Учет трудовых книжек.
67. Законодательные основы кадрового делопроизводства.
68. Значение кадрового делопроизводства для современной организации.
69. Основные документы кадровой службы.
70. Зарубежный опыт организации кадрового менеджмента.

#### **Пример практического задания**

Проанализируйте ситуацию в организации и оцените эффективность использования средств на обучение персонала, используя стохастическую позиционную модель.

В Omicron, средней по размерам электронной фирме, существовала практика, когда уже работающие и будущие менеджеры среднего звена проходили спонсируемые компанией университетские программы обучения. Компания платила обучаемым небольшую стипендию, но занятия не должны были мешать основной работе. Хотя только половина всех менеджеров прошла эти курсы, в компании верили, что те, кто их прошел, более готовы к исполнению роли руководителя. Эта вера основывалась на точках зрения руководства, самих обучающихся и инструкторов.

Ситуация с курсами не менялась до тех пор, пока новый президент компании Кевин Хартман не поднял вопрос об эффективности программ обучения. Он предположил, что с точки зрения потенциала руководителя нет никакой разницы между теми, кто прошел курсы, и теми, кто не сделал этого. В таком случае издержки проведения программ значительно выше той пользы, которую можно из них извлечь.

Директор по человеческим ресурсам Джон Уолкер не согласился с такой позицией. По его мнению, программы следует продолжать, хотя он и не может доказать их эффективность цифрами. Чтобы подкрепить свою точку зрения, он пригласил консультанта, знакомого с принципами АЧР, чтобы тот оценил эффективность программ развития руководителей с точки зрения их индивидуальной стоимости для компании.

Определение служебных состояний. На первом этапе применения модели был определен набор служебных состояний или позиций.

Определите:

1) Насколько участие в программах обучения увеличивает вероятность повышения сотрудника по карьерной лестнице.

2) Насколько снижается вероятность ухода сотрудника из организации, если он участвовал в программах обучения

### Примеры тестовых заданий

1. В функции менеджера по персоналу относятся:

- а) Обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей
- б) Обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества
- в) Координирующая функция
- г) Все ответы верны

2. Расположите в хронологической последовательности этапы становления кадрового менеджмента:

- а) Доктрина научной организации труда; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента; доктрина школы человеческих отношений
- б) Доктрина индивидуальной ответственности; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина командного менеджмента
- в) Доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента
- г) Доктрина командного менеджмента; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности

3. Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что:

- а) наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов
- б) Люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе
- в) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала
- г) Все ответы не являются верными

4. Задачей управления человеческими ресурсами являются:

- а) Подбор, наем и размещение персонала
- б) Оптимизация трудовых отношений
- в) Тренинг и развитие человеческих ресурсов
- г) Все ответы верны

5. При разработке системы и принципов кадровой работы на стадии формирования организации не проводится:

- а) Выбор и формирование кадровой политики организации
- б) Формирование структуры кадровой службы организации
- в) Разработка системы поиска и хранения кадровой информации
- г) Выбор между ориентацией на функционирование в традиционных условиях и дальнейшим развитием организации

6. а стадии стабилизации предприятия управления персоналом направлены на:
- а) Формирование корпоративной культуры предприятия
  - б) Исключение возможности увеличения расходов на оплату труда, то есть на оптимизации расходов на персонал
  - в) Определение оптимальной организационной структуры предприятия
  - г) разработку системы и принципов кадровой работы
7. Кадровая политика предприятия — это:
- а) Сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения
  - б) Система, которая определяется во взаимном контроле, взаимопомощи, непрерывном развитии индивидуального и группового потенциала предприятия
  - в) Кадровое планирование
  - г) Система правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводят человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия
8. В системе мотивации и стимулирования при закрытой кадровой политике для персонала более значимыми являются:
- а) Материальные стимулы
  - б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
  - в) Отсутствие жесткой системы наказаний
  - г) Все ответы верны

### **Самостоятельная работа студентов**

В самостоятельную работу студента входит освоение теоретического материала по рекомендуемой учебной и научной литературе, подготовка к практическим занятиям, подготовка презентаций, выполнение заданий, подготовка докладов, рефератов и контрольной работы на предложенные темы.

### **Тематика докладов и рефератов**

1. Формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала.
2. Профессиональная и социальная адаптация персонала.
3. Оценка и аттестация персонала на предприятии.
4. Планирование карьеры: управление продвижением по службе.
5. Организация и стимулирование труда работников.
6. Кадровое планирование на предприятии.
7. Кадровая политика организации.
8. Конфликты в организации: методы и средства их разрешения.
9. Организация и структурирование кадровой службы.
10. Сущность мотивации и современные подходы к стимулированию труда.
11. Движение и увольнение персонала.
12. Управление трудовыми отношениями в организации.
13. Технологии планирования персонала.
14. Улучшение качества трудовой жизни персонала.
15. Мотивация и оплата труда персонала
16. Методы подбора кандидатов на вакантные должности в современных компаниях.
17. Исследование рынка рабочей силы
18. Оформление трудовых отношений в организации.
19. Материальное и моральное стимулирование деятельности персонала в организации.
20. Профессиональное обучение и повышение квалификации.
21. Оплата труда сотрудников.
22. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
23. Источники найма персонала.
24. Оформление предоставления и оплаты отпуска.
25. Учет рабочего времени.



26. Структура и штат предприятия.
27. Ведение кадровой документации.
28. Прием на работу рабочих и служащих.

#### **Тематика контрольных работ**

1. Управление персоналом в современных социально-экономических условиях.
2. Кадровый резерв в системе управления персоналом.
3. Собеседование как наиболее эффективный метод отбора персонала.
4. Преимущества молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
5. Оценка эффективности работы персонала.
6. Проблемы управления персоналом и их решение.
7. Зарубежный опыт организации кадрового менеджмента.
8. Санкции юридической ответственности в работе кадровой службы.
9. Формирование кадрового состава в организации.
10. Кадровый менеджмент и его роль в современном мире (на примере предприятия).
11. Психологические аспекты кадровой работы.
12. Организация труда и ее совершенствование.
13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
14. Профессиональное развитие и обучение персонала.
15. Персонал предприятия как объект управления.

### **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### а) основная литература

1. Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): Монография / Боковня А.Е. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 144 с. ISBN 978-5-16-004523-8. <http://znanium.com/bookread2.php?book=558382>
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом : теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 48 с. - ISBN 978-5-392-16687-9. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. ISBN 978-5-16-003671-7. <http://znanium.com/bookread2.php?book=551362>

#### б) дополнительная литература

1. Бурганова Л.А. Управление человеческими ресурсами и проектирование организационных изменений : учебно-методическое пособие / Л.А. Бурганова; М-во образ. и науки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. - Казань: Изд-во КНИТУ, 2013. - 84 с. - ISBN 978-5-7882-1394-1. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788213941.html>
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин.- Москва: Проспект, 2015. - 688 с. - ISBN 978-5-392-16754-8. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
3. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И. Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. ISBN 978-5-369-01455-4. <http://znanium.com/bookread2.php?book=501180>
4. Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. ISBN 978-5-16-011743-0. <http://znanium.com/bookread2.php?book=542393>

5. Балашов А.П. Основы теории управления: Учебное пособие/А.П. Балашов - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 280 с. ISBN 978-5-9558-0410-1. <http://znanium.com/bookread2.php?book=491491>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Лекционные занятия:*

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным презентационным проектором BenQ, переносным экраном, ноутбуком, доской настенной.

*Практические занятия:*

- аудитория (компьютерный класс), оснащенная 13 персональными компьютерами в составе ThinkCentre M70e/keyb/mouse/L1900p19”, на которых установлено лицензионное программное обеспечение (Microsoft office, Statistica), обеспечен доступ к образовательному серверу ВлГУ, Интернет, мультимедийным оборудованием (проектор BenQ MX 660 P DLP 3000ANSI в комплекте с экраном настенным рулонным SimScreen 200\*200 Matte White S), кондиционером NIAGARA KFR-68W(G)/G1-2, доской настенной.
- фонды оценочных средств для оценки качества усвоения материала.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» и специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»


Рабочую программу составил к.э.н., доцент Никонорова С.А.   
(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя) к.э.н., доцент каф. ЭСУ М.А. Баринюв   
(место работы, должность, ФИО, подпись)


Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

Протокол № 18 от 16.02.17 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев   
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Протокол № 1 от 21.02.17 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев   
(ФИО, подпись)

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт Экономики и Менеджмента  
Кафедра Экономики и управления инвестициями и инновациями

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой

  
подпись

О.А. Дони́чев  
инициалы, фамилия

« 16 » февраля 20 17

Основание:  
решение кафедры  
от « 16 » февраля 20 17

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Кадровый менеджмент  
наименование дисциплины

38.05.01 «Экономическая безопасность»  
код и наименование направления подготовки

«Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»  
наименование специализации

специалитет  
Уровень высшего образования

Владимир, 2017

## ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый менеджмент» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Социально-экономические основы кадрового менеджмента	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
2	Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятии	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
3	Управление человеческими ресурсами: основные понятия	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
4	Кадровое планирование. Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
5	Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
6	Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
7	Кадровые документы. Ответственность за нарушение трудового законодательства	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа
8	Зарубежный опыт работы с персоналом	ОК-8	Тест, вопросы, доклады, контрольная работа

Комплект оценочных средств по дисциплине «Кадровый менеджмент» предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям образовательной программы, в том числе рабочей программы дисциплины «Кадровый менеджмент», для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Комплект оценочных средств по дисциплине «Кадровый менеджмент» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

– комплект тестовых вопросов для выбора ответа студентами, который позволяет оценивать и диагностировать знание фактического материала, умение правильно использовать специальные термины и понятия, распознавать объекты изучения в рамках определенного раздела дисциплины, а также провести процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся.

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме

– контрольных вопросов для проведения зачета.

**Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Кадровый менеджмент» при освоении образовательной программы по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»**

<i>ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения</i>		
<b>Знать</b>	<b>Уметь</b>	<b>Владеть</b>
сущность и специфику антикризисного управления, его отличия от других видов управленческой деятельности	принимать оптимальные организационно-управленческие решения	методами разработки и принятия управленческих решений в условиях нестабильной экономики

**Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент»**

Текущий контроль знаний в рамках изучения дисциплины «Кадровый менеджмент» предполагает выполнение тестовых заданий студентами.

**Критерии оценки ответов студентов**

<b>Критерии оценки ответа на задание</b>	<b>Распределение баллов за ответ</b>
<i>Нет ответа (ошибочный ответ) /Верный ответ</i>	<i>0 / 1,25 баллов (за каждое задание)</i>

**Регламент проведения мероприятия и оценивания**

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности	20-25 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого	до 30 мин.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА  
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
«КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

задания к текущему контролю (ОК-11, ПК-46)

1. Охарактеризуйте сущность и принципы кадрового менеджмента.
2. Перечислите три уровня системы УЧР.
3. Опишите процесс разработки кадровой политики.
4. Перечислите цели и функции кадрового менеджмента.
5. Охарактеризуйте структуру кадровой службы.
6. Опишите процесс разработки кадровой стратегии.
7. Опишите технологию поиска и отбора кандидатов.
8. Перечислите требования к построению системы мотивации.
9. Показатели и критерии оценки эффективности обучения.
10. Перечислите принципы мотивации персонала.

11. Опишите виды и формы обучения персонала.
12. Охарактеризуйте источники привлечения кандидатов.
13. Охарактеризуйте правила приема на работу персонала.
14. Дайте определение понятию «отпуск» и перечислите его виды.
15. Опишите понятие «тимбилдинг».
16. Охарактеризуйте процесс заключения трудового договора.
17. Дайте определение локального нормативного акта.
18. Опишите понятие «аутсорсинг».

### Тест

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
  - а) планирование;
  - б) прогнозирование;
  - в) мотивация;
  - г) составление отчетов;
  - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
  - а) вспомогательных рабочих;
  - б) сезонных рабочих;
  - в) младший обслуживающий персонал;
  - г) руководителей, специалистов;
  - д) основных рабочих.
3. Японскому менеджменту персонала не относится:
  - а) пожизненный наем на работу;
  - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
  - в) коллективная ответственность;
  - г) неформальный контроль;
  - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
  - а) «Экономика труда»;
  - б) «Транспортные системы»;
  - в) «Психология»;
  - г) «Физиология труда»;
  - д) «Социология труда».
5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
  - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
  - б) найма рабочих на предприятие;
  - в) отбора персонала для занятия определенной должности;
  - г) согласно действующему законодательству;
  - д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:
  - а) на разработку новых видов продукции;
  - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
  - в) на создание дополнительных рабочих мест;
  - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
  - д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
  - а) вкладывание средств в производство;
  - б) вкладывание средств в новые технологии;
  - в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профес-сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова-ния, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновенье вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;



- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;

- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.
21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:
- а) функциональная;
  - б) тактическая;
  - в) управляющая;
  - г) обеспечивающая;
  - д) стратегическая.
22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
- а) школа научного управления;
  - б) классическая школа или школа административного управления;
  - в) школа человеческих отношений;
  - г) школа науки о поведении;
  - д) школа науки управления или количественных методов.
23. Кадровый потенциал предприятия – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
  - б) совокупность работающих специалистов;
  - в) совокупность устраивающихся на работу;
  - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
  - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
  - б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
  - в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
  - г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
  - д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
  - б) теория ожидания В. Врума;
  - в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
  - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
  - д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
26. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
  - б) мера ожидания;
  - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результатов;
  - г) мера ценности или приоритетности;
  - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
  - б) теории ожидания В. Врума;
  - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
  - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
  - д) теории равенства С. Адамса.
28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
  - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
  - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
  - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
  - б) С. Адамса;
  - в) В. Врума;
  - г) модель Портера — Лоулера;
  - д) Ф. Герцберга.
30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
  - б) человек ответственный;
  - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
  - г) человек стремится делегировать полномочия;
  - д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

### Задачи

1. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек, численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек, 1 млн. человек из официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Постановка задачи.
  - А) определить начальный уровень безработицы;
  - б) определить численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя
2. Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы – 5%, фактический уровень безработицы – 9%. Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?
3. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. человек) 0,05 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.
4. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1 400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1 330 млрд. руб., а на конец года – 1 295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5 %.
5. Численность занятых – 90 млн. человек, численность безработных – 10 млн. человек. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. человек из числа безработных прекратили поиски работы. Постановка задачи. Определите:
  - а) численность занятых ;
  - б) количество безработных;
  - в) фактический уровень безработицы.
6. В 1997 г. Трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. человек. Их них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составляли 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн. человек; военнотрудовые – 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в

трудоспособном возрасте – 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости

**Оценочные средства для проведения контроля выполнения по осваиваемой дисциплине самостоятельной работы студента**

**Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студентов**

*Примерная тематика докладов*

№	Тема (раздел) самостоятельной работы студентов	Контролируемые компетенции
1	Формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала.	ОК-8
2	Профессиональная и социальная адаптация персонала.	ОК-8
3	Оценка и аттестация персонала на предприятии.	ОК-8
4	Планирование карьеры: управление продвижением по службе.	ОК-8
5	Организация и стимулирование труда работников.	ОК-8
6	Кадровое планирование на предприятии.	ОК-8
7	Кадровая политика организации.	ОК-8
8	Конфликты в организации: методы и средства их разрешения.	ОК-8
9	Организация и структурирование кадровой службы.	ОК-8
10	Сущность мотивации и современные подходы к стимулированию труда.	ОК-8
11	Движение и увольнение персонала.	ОК-8
12	Управление трудовыми отношениями в организации.	ОК-8
13	Технологии планирования персонала.	ОК-8
14	Улучшение качества трудовой жизни персонала.	ОК-8
15	Мотивация и оплата труда персонала	ОК-8
16	Методы подбора кандидатов на вакантные должности в современных компаниях.	ОК-8
17	Исследование рынка рабочей силы	ОК-8
18	Оформление трудовых отношений в организации.	ОК-8
19	Материальное и моральное стимулирование деятельности персонала в организации.	ОК-8
20	Профессиональное обучение и повышение квалификации.	ОК-8
21	Оплата труда сотрудников.	ОК-8
22	Нетрадиционные подходы к оценке персонала.	ОК-8
23	Источники найма персонала.	ОК-8
24	Оформление предоставления и оплаты отпуска.	ОК-8
25	Учет рабочего времени.	ОК-8
26	Структура и штат предприятия.	ОК-8
27	Ведение кадровой документации.	ОК-8
28	Прием на работу рабочих и служащих.	ОК-8

*Примерная тематика контрольных работ*

№	Тема (раздел) самостоятельной работы студентов	Контролируемые компетенции
1	Управление персоналом в современных социально-экономических условиях.	ОК-8
2	Кадровый резерв в системе управления персоналом.	ОК-8
3	Собеседование как наиболее эффективный метод отбора персонала.	ОК-8
4	Преимущества молодых специалистов как особой категории рабочей силы.	ОК-8
5	Оценка эффективности работы персонала.	ОК-8
6	Проблемы управления персоналом и их решение.	ОК-8
7	Зарубежный опыт организации кадрового менеджмента.	ОК-8
8	Санкции юридической ответственности в работе кадровой службы.	ОК-8
9	Формирование кадрового состава в организации.	ОК-8
10	Кадровый менеджмент и его роль в современном мире (на примере предприятия).	ОК-8
11	Психологические аспекты кадровой работы.	ОК-8
12	Организация труда и ее совершенствование.	ОК-8
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	ОК-8
14	Профессиональное развитие и обучение персонала.	ОК-8
15	Персонал предприятия как объект управления.	ОК-8

**Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине**

Наименование показателя	Оценка
<b>I. Качество выполнения контрольной работы студента</b>	
1. Соответствие содержания работы заданию	4
2. Грамотность изложения и качество оформления работы	4
3. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной справочной литературы	4
Общая оценка за выполнение	12
<b>II. Качество доклада</b>	
1. Соответствие содержания доклада заявленной теме	4
2. Выделение основной мысли работы	4
3. Качество изложения материала	4
Общая оценка за доклад	12
<b>III. Ответы на дополнительные вопросы</b>	
Общая оценка за ответы на вопросы	6
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТА</b>	<b>30</b>

**Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)**

Текущий контроль	Ответы на вопросы, тест	До 60 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)	Решение задач	5 баллов

Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		30 баллов
--	--	-----------

**Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент» на зачете**

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет) проводится на зачетной неделе. Если студент не набрал более 60 баллов в процессе текущего контроля, то ему необходимо подготовиться к зачету. Зачет проводится по билетам, содержащим 2 вопроса. Студент пишет ответы на вопросы и задания зачетного билета на листах белой бумаги формата А4, на каждом из которых должны быть указаны: фамилия, имя, отчество студента; шифр группы; дата проведения зачета; номер зачетного билета.

Максимальное количество баллов, которое студент может получить на зачете, в соответствии с Положением составляет 40 баллов.

<b>Оценка в баллах</b>	<b>Критерии оценивания компетенций</b>
30-40 баллов	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения ситуационных задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой зачета.
20-29 баллов	Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении ситуационных задач, владеет необходимыми навыками, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой зачета.
10 -19 баллов	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении ситуационных задач, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой зачета на минимально допустимом уровне.
Менее 10 баллов	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет ситуационные задачи, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой зачета.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА  
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

## Вопросы к зачету

1. Социально-экономическая сущность кадрового менеджмента.
2. Цели, принципы и этапы кадрового менеджмента.
3. Модели кадрового менеджмента.
4. Понятие кадровой политики. Общие требования к кадровой политике в современных условиях.
5. Цели и содержание кадровой политики предприятия.
6. Этапы и виды кадровой политики предприятия.
7. Критерии оценки кадровой политики предприятия.
8. Сущность кадрового планирования, его основные цели и задачи.
9. Этапы кадрового планирования. Виды планирования.
10. Основные показатели планирования персонала. Потребность в персонале.
11. Задачи и функции кадровых служб на предприятии.
12. Структура кадровой службы.
13. Основные направления работы кадровой службы предприятия.
14. Понятие набора персонала, факторы, влияющие на набор.
15. Источники набора персонала и их виды.
16. Отбор персонала. Методы отбора.
17. Собеседование как наиболее распространенный метод отбора персонала.
18. Понятие кадрового резерва, цель его создания.
19. Этапы формирования кадрового резерва. Внешний и внутренний кадровый резерв.
20. Профессиональное развитие персонала и его значимость в современном мире.
21. Профессиональное обучение, его цели и задачи.
22. Методы профессионального обучения.
23. Повышение квалификации персонала.
24. Понятие аттестации персонала. Цели и задачи аттестации персонала.
25. Принципы и этапы проведения аттестации.
26. Документальное оформление аттестации на предприятии.
27. Сущность мотивации персонала.
28. Мотивы труда.
29. Этапы мотивации как процесса.
30. Стимулирование как основа мотивации.
31. Оценка работника как личности.
32. Межличностные отношения в трудовом коллективе.
33. Подбор руководителя для различных коллективов.
34. Трудовые конфликты и приемы их разрешения.
35. Дисциплина труда.
36. Дисциплинарные отношения.
37. Методы управления дисциплинарными отношениями на предприятии.
38. Права и обязанности работников.
39. Прием на работу рабочих и служащих.
40. Правила приема на работу.
41. Порядок оформления документов при приеме на работу.
42. Оформление трудовых отношений в организации. Трудовой договор.
43. Цель составления и содержание трудового договора.
44. Правила оформления трудового договора.
45. Увольнение и высвобождение персонала.
46. Виды увольнений.
47. Правила и порядок увольнения.
48. Документальное оформление увольнения.
49. Законодательное регулирование увольнения.

50. Понятие отпуска. Виды отпусков.
51. Законодательное регулирование вопросов, связанных с отпуском.
52. Документальное оформление отпуска.
53. Локальные нормативные акты предприятия.
54. Цель разработки и виды локальных нормативных актов.
55. Ведение и оформление регистрационных форм.
56. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
57. Понятие рабочего времени.
58. Табель учета рабочего времени.
59. Время отдыха.
60. Законодательное регулирование.
61. Оплата труда на предприятии.
62. Формы оплаты труда.
63. Трудовая книжка работника.
64. Оформление трудовых книжек.
65. Правила исправления в трудовых книжках.
66. Учет трудовых книжек.
67. Законодательные основы кадрового делопроизводства.
68. Значение кадрового делопроизводства для современной организации.
69. Основные документы кадровой службы.
70. Зарубежный опыт организации кадрового менеджмента.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Кадровый менеджмент» в течение семестра равна 100.

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	<b>Высокий уровень</b>
74-90	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	<b>Продвинутый уровень</b>
61-73	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не	<b>Пороговый уровень</b>



		носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	
Менее 60	«Незачтено»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	<b>Компетенции не сформированы</b>

Разработчик



С.А. Никонорова