

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

декан учётно-финансового факультета
д.э.н., профессор Костюкова Е.И.

« 25 » мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

ФТД.01 Кадровая безопасность

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

38.04.01 Экономика

Код и наименование направления подготовки

Экономическая и финансовая безопасность

Наименование магистерской программы

Магистр

Квалификация выпускника

Очная, Заочная

Форма обучения

2022

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая безопасность» является приобретение углубленных теоретических знаний и практического навыка в области кадровой безопасности организации.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции*	Код(ы) и наименование (-ия) индикатора(ов) достижения компетенций**	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-3 Способен определять направление развития организации	ПК-3.1 Владеет методами анализа информации, проводит анализ деятельности организации и оценивает ее текущее состояние	Знания: - F/01.7 Зн.2 Сбор, анализ, систематизация, хранение и поддержание в актуальном состоянии информации бизнес-анализа (08.037)
		Умения: - F/01.7 У.8 Анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации (08.037)
		Навыки и/или трудовые действия: - F/01.7 ТД.1 Оценка текущего состояния организации (08.037)
	ПК-3.3 Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации	Знания: - F/01.7 Зн.1 Методики оценки деятельности в соответствии с разработанными показателями (08.037)
ПК-4 Способен подготовить экономическое обоснование для стратегических и оперативных планов развития организации	ПК-4.1 Владеет методами сбора и анализа информации, в целях осуществления контроля хода выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов	Знания: - В/01.7 Зн.8 Методы сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники (08.043)
		Умения: - В/01.7 У.3 Составлять и анализировать финансово-экономическую отчетность организации (08.043)
		Навыки и/или трудовые действия: - В/01.7 ТД.5 Сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам (08.043)

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина ФТД.01 «Кадровая безопасность» является факультативной дисциплиной.

Изучение дисциплины осуществляется:

- для студентов очной формы обучения – на 3 семестре (-ах);
- для студентов заочной формы обучения – на 2 курсе (-ах);

Для освоения дисциплины «Кадровая безопасность» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин магистратуры «Технологическая безопасность», «Цифровые технологии и информационная безопасность».

Освоение дисциплины «Кадровая безопасность» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

- Экономическая безопасность организации;
- Диагностика и мониторинг экономической безопасности;
- Финансовая безопасность организации.

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

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая безопасность» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Очная форма обучения

Се- местр	Трудоем- кость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоя- тельная ра- бота, час	Контроль, час	Форма проме- жуточной атте- стации (форма контроля)
		лек- ции	практические занятия	лаборатор- ные занятия			
4	72/2	10	16	-	46	-	Зачет
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	4	-		-	
практической подготов- ки (при наличии)		10	16	-	46	-	

Се- местр	Трудоем- кость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифферен- цированный зачет	Консульта- ции перед экзаменом	Экзамен
4	72/2	-	-	0,12	-	-	-

Заочная форма обучения

Курс	Трудоем- кость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоя- тельная ра- бота, час	Контроль, час	Форма проме- жуточной атте- стации (форма контроля)
		лек- ции	практические занятия	лаборатор- ные занятия			
2	72/2	4	8	-	56	4	Зачет, контроль- ная работа
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	2	-		-	
практической подготов- ки (при наличии)		4	8	-	56	-	

Курс	Трудоем- кость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел						
		Кон- троль- ная работа	Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифферен- цированный зачет	Консуль- тации пе- ред экза- меном	Экзамен
2	72/2	0,2			0,12			

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

Очная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации	12	2	2	-	8	Контрольная точка 1	Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
2	Кадровые риски организации	12	2	2	-	8		Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
3	Контрольная точка № 1	6	-	2	-	4		Контрольная точка	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
4	Контроль персонала и кадровых процессов, методы воздействия на персонал компании	16	4	4	-	8	Контрольная точка 2	Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
5	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	14	2	4	-	8		Собеседование, реферат, кейс-метод	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
6	Контрольная точка № 2	6	-	2	-	4		Контрольная точка	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
	Практическая подготовка	72	10	16	-	46			
	Промежуточная аттестация	6				6	Зачет	Вопросы к зачету	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
	Итого	72	10	16	-	46			

Заочная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации	14	2	2	-	10	Контрольная точка	Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
2	Кадровые риски организации	14	-	2	-	12		Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
3	Контроль персонала и кадровых процессов, методы воздействия на персонал компании	16	2	2	-	12		Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
4	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	12	-	-	-	12		Собеседование, решение задач, реферат	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
	Контрольная точка	4		2		2		Контрольная точка	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
	Практическая подготовка	68	4	8		56			
	Промежуточная аттестация	8				8	Контрольная работа	Комплект заданий к контрольной работе	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-4.1
		4					Зачет	Вопросы к зачету	
	Итого	72	4	8		56			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий*

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка		
		очная форма	заочная форма	очно-заочная форма
Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации (практическая подготовка)	Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности субъекта. Понятие системы обеспечения кадровой безопасности, ее объекты, субъекты, цели, задачи. Угрозы кадровой безопасности экономического субъекта и их классификация.	2/-/2	2/-/2	-/-/-
Кадровые риски организации (практическая подготовка)	Понятие кадровых рисков, их классификация. Выявление и оценка кадровых рисков компании. Процесс управления рисками.	2/-/2	-/-/-	-/-/-
Контроль персонала и кадровых процессов, методы воздействия на персонал компании (лекция-дискуссия) (практическая подготовка)	Сущность контроля персонала и кадровых процессов. Контроль персонала и кадровых процессов при наборе и отборе. Контроль персонала и кадровых процессов в процессе трудовой деятельности. Контроль персонала и кадровых процессов при увольнении. Роль персонала в выполнении планов финансово- хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям.	4/2/4	2/2/2	-/-/-
Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации (практическая подготовка)	Обеспечение информационной безопасности в компании. Методы предупреждения угроз кадровой безопасности организации. Организация службы экономической безопасности. Организация проведения внутреннего служебного расследования.	2/-/2	-/-/-	-/-/-
ИТОГО		10/2/10	4/2/4	-/-/-

5.2. Семинарские (практические, лабораторные) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме*

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка					
		очная форма		заочная форма		очно-заочная форма	
		прак	лаб	прак	лаб	прак	лаб
Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации (кейс-метод) (практическая подготовка)	Собеседование, решение задач, кейс-метод, реферат	2/2/2		2/2/2		-/-/-	
Кадровые риски организации (кейс-метод) (практическая подготовка)	Собеседование, решение задач, кейс-метод, реферат	2/2/2		2/-/2		-/-/-	
Контрольная точка № 1 (практическая подготовка)	Контрольная точка	2/-/2		-		-/-/-	
Контроль персонала и кадровых процессов, методы воздействия на персонал компании (практическая подготовка)	Собеседование, решение задач, реферат	4/-/4		2/-/2		-/-/-	
Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации (практическая подготовка)	Собеседование, решение задач, реферат	4/-/4		-		-/-/-	
Контрольная точка № 2 (практическая подготовка)	Контрольная точка	2/-/2		-		-/-/-	
	Контрольная работа (аудиторная) (практическая подготовка)	-		2/-/2		-/-/-	
Итого		16/4/16		8/2/8		-/-/-	

*Интерактивные формы проведения занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся в соответствии с Положением об интерактивных формах обучения в ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ.

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов		Заочная форма, часов		Очно-заочная форма, часов	
	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации
Подготовка к практическим занятиям	32		46			
Подготовка к контрольным точкам	8		2			
Подготовка к контрольной работе				8		
Подготовка к зачету		6				
ИТОГО	40	6	48	8		

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине ФТД.01 «Кадровая безопасность» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Кадровая безопасность».
2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Кадровая безопасность».
3. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Кадровая безопасность».
4. Методические рекомендации по выполнению практических работ.
5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	интернет-ресурсы (из п.9 РПД)
1	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации	1,2,3,4,5	1,2,3	1,2,3
2	Кадровые риски организации	1,2,3,4,5	1,2,3	1,2,3
3	Контроль персонала и кадровых процессов, методы воздействия на персонал компании	1,2,3,4,5	1,2,3	1,2,3
4	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	1,2,3,4,5	1,2,3	1,2,3

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность»

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

Очная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ПК-3.1 Владеет методами анализа информации, проводит анализ деятельности организации и оценивает ее текущее состояние	Диагностика и мониторинг экономической безопасности			+							
	Экономическая безопасность организации				+						
	Ознакомительная практика	+		+							
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+						
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+						
	Кадровая безопасность			+							
	Демографическая безопасность		+								
ПК-3.3 Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации	Диагностика и мониторинг экономической безопасности			+							
	Экономическая безопасность организации				+						
	Технологическая безопасность	+									
	Цифровые технологии и информационная безопасность	+									
	Ознакомительная практика	+		+							
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+						
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+						
	Кадровая безопасность			+							
Демографическая безопасность		+									
ПК-4.1 Владеет методами сбора и анализа информации, в целях осуществления контроля хода выполнения планов хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов	Эконометрика (продвинутый уровень)			+							
	Экономическая безопасность организации				+						
	Финансовая безопасность организации				+						
	Судебная практика экономических преступлений			+							
	Социально-экономическое прогнозирование				+						
	Судебно-бухгалтерская экспертиза			+							
	Эконометрическое прогнозирование				+						
	Технологическая безопасность	+									
	Цифровые технологии и информационная безопасность	+									
	Практика по профилю профессиональной деятельности		+								
	Преддипломная практика				+						
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена				+						

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ответственного экзамена										
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+						
	Кадровая безопасность			+							
	Демографическая безопасность		+								

Заочная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
ПК-3.1 Владеет методами анализа информации, проводит анализ деятельности организации и оценивает ее текущее состояние	Диагностика и мониторинг экономической безопасности		+			
	Экономическая безопасность организации		+			
	Ознакомительная практика	+	+			
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена			+		
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			+		
	Кадровая безопасность		+			
	Демографическая безопасность	+				
ПК-3.3 Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации	Диагностика и мониторинг экономической безопасности		+			
	Экономическая безопасность организации		+			
	Технологическая безопасность	+				
	Цифровые технологии и информационная безопасность	+				
	Ознакомительная практика	+	+			
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена			+		
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			+		
	Кадровая безопасность		+			
Демографическая безопасность	+					
ПК-4.1 Владеет методами сбора и анализа информации, в целях осуществления контроля хода выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по	Эконометрика (продвинутый уровень)		+			
	Экономическая безопасность организации		+			
	Финансовая безопасность организации		+			
	Судебная практика экономических преступлений		+			
	Социально-экономическое прогнозирование		+			
	Судебно-бухгалтерская экспертиза		+			

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов	Эконометрическое прогнозирование		+			
	Технологическая безопасность	+				
	Цифровые технологии и информационная безопасность	+				
	Практика по профилю профессиональной деятельности	+				
	Преддипломная практика		+			
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена			+		
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			+		
	Кадровая безопасность		+			
	Демографическая безопасность	+				

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Кадровая безопасность» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кадровая безопасность» проводится в виде зачета.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО».

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1.	тестирование	3
	решение задач	17
2	тестирование	3

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
	решение задач	17
3	тестирование	3
	решение задач	17
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

*** Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций – совпадает с теми, что даны в п. 5.1.

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете, студентам **очной формы обучения** начисляются баллы по следующим видам работ:

- посещение лекционных занятий (*max 10 баллов*),
- работа на практических занятиях (*max 15 баллов*),
- выполнение контрольных точек (*max 60 баллов*),
- поощрительные баллы (*max 15 баллов*).

Критерии оценки посещения лекционных занятий (*max 10 баллов*)

10 баллов – обучающийся посетил 95-100% общего количества лекций, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

9 баллов – обучающийся посетил 90-94% общего количества лекций, активно работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

8 баллов – обучающийся посетил 90-94% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

7 баллов – обучающийся посетил 80-84% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

6 баллов – обучающийся посетил 75-79% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

5 баллов – обучающийся посетил 70-74% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

4 балла – обучающийся посетил 65-69% общего количества лекций.

3 балла – обучающийся посетил 60-64% общего количества лекций.

2 балла – обучающийся посетил 55-59% общего количества лекций.

1 балл – обучающийся посетил 50-54% общего количества лекций.

0 баллов – обучающийся не посещал лекций.

Критерии оценки работы на практических занятиях (*max 15 баллов*)

Результативность работы на лабораторных занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, решения задач и выполнения творческих заданий на лабораторных занятиях в интерактивной форме.

Собеседование (*оценка знаний – max 3 балла*)

3 балла – за оцененные на «отлично» ответы на вопросы собеседования;

2 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на вопросы собеседования.

1 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на вопросы собеседования.

0 баллов – за оцененные на «неудовлетворительно» ответы на вопросы собеседования.

Решение задач (*оценка умений – max 5 баллов*)

5 баллов – за оцененное на «отлично» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. задачи выполнены правильно, аккуратно и в установленные преподавателем сроки;

4 балла – за оцененное на «хорошо» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, задачи выполнены правильно, аккуратно, но с нарушением установленных преподавателем сроков;

3 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, задачи выполнены с незначительными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

2 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. задач выполнены с существенными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

1 балл – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. выполнены не все задачи, а выполненные имеют существенные ошибки, не сданы преподавателю в установленные сроки.

0 баллов – за оцененное на «неудовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. задачи не выполнены.

Решение кейс-задач (оценка навыков – *max 7 баллов*)

7 баллов – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 100%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 100% и позволяют обучающимся успешно решать практические задачи и формулировать выводы;

5 баллов – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 80%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 80% и позволяют обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы;

3 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

2 балла – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

1 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены менее чем на 50%, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены, а их применение не позволяет обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы.

0 баллов – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи не решены, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены.

Критерии оценки выполнения контрольных точек (*max 60 баллов*)

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов за 3 контрольные точки (до 20 баллов за 1 контрольную точку). Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения контрольных точек (письменных контрольных работ), которые включают тестовые задания (оценка знаний) и практико-ориентированные задачи репродуктивного уровня (оценка умений) и реконструктивного уровня (оценка навыков).

Критерии оценки ответа на тестовые задания (*знания – max 3 балла*):

3 балла – верно выполнено 100% тестовых заданий;

2 балла – верно выполнено 70% тестовых заданий;

1 балл – верно выполнено 50% тестовых заданий;

0 баллов – верно выполнено менее 50% тестовых заданий.

Практико-ориентированные задачи – задания, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач репродуктивного уровня (*умения – max 7 баллов*):

6-7 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

5-6 баллов. Задание выполнено в целом верно, но допущены незначительные ошибки, не искажающие выводы.

3-4 балла. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

1-2 балла. Задание выполнено неверно.

0 баллов. Задание не выполнено.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач реконструктивного уровня (навыки – *max 10 баллов*):

10 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

8-9 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны правильные выводы.

6-7 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-5 баллов. При выполнении задания допущены незначительные ошибки, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2-3 балла. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы** за подготовку реферата и/или научной статьи (*max 15 баллов*).

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в рукописном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Критерии оценки реферата

3 балла. Содержание реферата демонстрирует умение обучающегося правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения.

2 балла. В содержании реферата отсутствует обобщение представленного материала, установлены не все причинно-следственные связи; обучающийся не всегда правильно использует специальные термины и понятия, показатели; допущены ошибки.

1 балл. Содержание реферата не содержит элементов самостоятельной проработки используемого материала.

Научная статья – результат научного исследования обучающегося. Научная статья должна содержать краткий отчет о проведенном научном исследовании и объективное обсуждение его значимости. В структуру научной статьи входят аннотация, введение, методы исследования, основные результаты и их обсуждение, выводы, список цитируемых источников.

Критерии оценки научной статьи:

10-15 баллов. Научная статья опубликована в научном издании, входящем в перечень ВАК РФ. В статье использованы статистические методы, рассмотренные в ходе изучения дисциплины. Результаты научного исследования имеют существенное практическое значение.

5-9 баллов. Научная статья опубликована в научном издании, входящем в перечень изданий РИНЦ. В статье использованы статистические методы, рассмотренные в ходе изучения дисциплины. Результаты научного исследования имеют существенное практическое значение.

0-4 баллов. Научная статья опубликована в сборнике материалов научной конференции. В статье использованы статистические методы, рассмотренные в ходе изучения дисциплины.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов заочной формы обучения

Результат текущего контроля для студентов **заочной формы обучения** складывается из оценки результатов обучения по всем разделам дисциплины и включает:

- посещение лекционных занятий (*max 10 баллов*),
- работу на практических занятиях (*max 15 баллов*),
- выполнение контрольной точки (*max 40 баллов*),
- выполнение контрольной работы (*max 20 баллов*),
- поощрительные баллы (*max 15 баллов*).

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1.	тестирование	3
	решение задач	17
2	тестирование	3
	решение задач	17
	Контрольная работа по всем темам дисциплины	20
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (максимум 10 баллов)

10 баллов – обучающийся посетил 95-100% общего количества лекций, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

9 баллов – обучающийся посетил 90-94% общего количества лекций, активно работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

8 баллов – обучающийся посетил 90-94% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

7 баллов – обучающийся посетил 80-84% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

6 баллов – обучающийся посетил 75-79% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

5 баллов – обучающийся посетил 70-74% общего количества лекций, работал на них в соответствии с требованиями преподавателя.

4 балла – обучающийся посетил 65-69% общего количества лекций.

3 балла – обучающийся посетил 60-64% общего количества лекций.

2 балла – обучающийся посетил 55-59% общего количества лекций.

1 балл – обучающийся посетил 50-54% общего количества лекций.

0 баллов – обучающийся не посещал лекций.

Критерии оценки работы на практических занятиях (максимум 15 баллов)

Результативность работы на лабораторных занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, решения задач и выполнения творческих заданий на лабораторных занятиях в интерактивной форме.

Собеседование (оценка знаний – максимум 3 балла)

3 балла – за оцененные на «отлично» ответы на вопросы собеседования;

2 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на вопросы собеседования.

1 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на вопросы собеседования.

0 баллов – за оцененные на «неудовлетворительно» ответы на вопросы собеседования.

Решение задач (оценка умений – максимум 5 баллов)

5 баллов – за оцененное на «отлично» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. задачи выполнены правильно, аккуратно и в установленные преподавателем сроки;

4 балла – за оцененное на «хорошо» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, задачи выполнены правильно, аккуратно, но с нарушением установленных преподавателем сроков;

3 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, задачи выполнены с незначительными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

2 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. задачи выполнены с существенными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

1 балл – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. выполнены не все задачи, а выполненные имеют существенные ошибки, не сданы преподавателю в установленные сроки.

0 баллов – за оцененное на «неудовлетворительно» выполнение задач для лабораторных занятий по всем темам дисциплины, т.е. задачи не выполнены.

Решение кейс-задач (оценка навыков – max 7 баллов)

7 баллов – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 100%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 100% и позволяют обучающимся успешно решать практические задачи и формулировать выводы;

5 баллов – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 80%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 80% и позволяют обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы;

3 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

2 балла – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

1 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены менее чем на 50%, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены, а их применение не позволяет обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы.

0 баллов – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи не решены, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены.

Критерии оценки выполнения контрольных точек (max 60 баллов)

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов за 3 контрольные точки (до 20 баллов за 1 контрольную точку). Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения контрольных точек (письменных контрольных работ), которые включают тестовые задания (оценка знаний) и практико-ориентированные задачи репродуктивного уровня (оценка умений) и реконструктивного уровня (оценка навыков).

Критерии оценки ответа на тестовые задания (знания – max 3 балла):

3 балла – верно выполнено 100% тестовых заданий;

2 балла – верно выполнено 70% тестовых заданий;

1 балл – верно выполнено 50% тестовых заданий;

0 баллов – верно выполнено менее 50% тестовых заданий.

Практико-ориентированные задачи – задания, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач репродуктивного уровня (умения – max 7 баллов):

6-7 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

5-6 баллов. Задание выполнено в целом верно, но допущены незначительные ошибки, не искажающие выводы.

3-4 балла. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

1-2 балла. Задание выполнено неверно.

0 баллов. Задание не выполнено.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач реконструктивного уровня (навыки – max 10 баллов):

10 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

8-9 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны правильные выводы.

6-7 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-5 баллов. При выполнении задания допущены незначительные ошибки, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2-3 балла. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Контрольная работа включает практико-ориентированные задачи (*оценка знаний, умений и навыков – max 20 баллов*).

Практико-ориентированные задачи – задания, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач репродуктивного уровня (*знания, умения – max 7 баллов*):

6-7 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

5-6 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

3-5 баллов. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1-3 баллов. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач реконструктивного уровня (*навыки – max 13 баллов*):

11-13 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

9-11 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны правильные выводы.

7-8 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-6 баллов. При выполнении задания допущены незначительные ошибки, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

1-4 баллов. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы** за подготовку реферата и/или научной статьи (*не более 15 баллов*).

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в рукописном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Критерии оценки реферата (*оценка знаний, умений – max 3 балла*):

3 балла. Содержание реферата демонстрирует умение обучающегося правильно использовать специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения.

2 балла. В содержании реферата отсутствует обобщение представленного материала, установлены не все причинно-следственные связи; обучающийся не всегда правильно использует специальные термины и понятия, показатели; допущены ошибки.

1 балл. Содержание реферата не содержит элементов самостоятельной проработки используемого материала.

Научная статья – результат научного исследования обучающегося. Научная статья должна содержать краткий отчет о проведенном научном исследовании и объективное обсуждение его

значимости. В структуру научной статьи входят аннотация, введение, методы исследования, основные результаты и их обсуждение, выводы, список цитируемых источников.

Критерии оценки научной статьи (оценка знаний, умений – max 15 баллов):

10-15 баллов. Научная статья опубликована в научном издании, входящем в перечень ВАК РФ. В статье использованы статистические методы, рассмотренные в ходе изучения дисциплины. Результаты научного исследования имеют существенное практическое значение.

5-9 баллов. Научная статья опубликована в научном издании, входящем в перечень изданий РИНЦ. В статье использованы статистические методы, рассмотренные в ходе изучения дисциплины. Результаты научного исследования имеют существенное практическое значение.

0-4 баллов. Научная статья опубликована в сборнике материалов научной конференции. В статье использованы статистические методы, рассмотренные в ходе изучения дисциплины.

При проведении итоговой аттестации «зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки «зачет» по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость «зачет» не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче зачета к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на зачете и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Кадровая безопасность» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

Зачет проходит в форме устного собеседования студента с преподавателем. Преподаватель задает один из перечня вопросов к зачету, представленного в РПД. В случае отсутствия ответа на вопрос преподаватель может задать до двух дополнительных вопросов из того же перечня. Сдача зачета может добавить к текущей балльно-рейтинговой оценке студента не более 10 баллов.

Критерии оценки ответов студента на зачете:

8-10 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы, рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному вопросу и дополнительным вопросам, заданным экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины, не отраженному в основном экзаменационном задании и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

5-7 баллов заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3-4 балла: дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

1-2 балла: дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложе-

ния. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Студент не допускается к сдаче зачета, если к началу промежуточной аттестации по результатам текущего контроля он набрал менее 45 баллов. В этом случае студенту предоставляется возможность отработать контрольные точки до начала промежуточной аттестации.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Кадровая безопасность»

Вопросы для собеседования

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

1. Назовите виды экономических преступлений, в которых сотрудники организации могут выступать непосредственными участниками.
2. Что такое кадровая безопасность экономического субъекта?
3. Что такое система обеспечения кадровой безопасности?
4. Каковы задачи системы обеспечения кадровой безопасности экономического субъекта?
5. Что является объектом и субъектом кадровой безопасности?
6. Кто относится к внешним субъектам кадровой безопасности?
7. Кто относится к внутренним субъектам кадровой безопасности?
8. Перечислите существующие классификации угроз кадровой безопасности.
9. Назовите методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.

Тема 2. Кадровые риски организации

1. Что такое кадровый риск?
2. Какие группы кадровых рисков выделяются?
3. Каковы причины кадровых ресурсных рисков?
4. Назовите виды кадровых рисков.
5. Какие подходы используются в выявлении и оценке кадровых рисков? Охарактеризуйте их.
6. Что представляет собой процесс управления рисками?

Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов

1. Назовите основные процедуры контроля работников.
2. В чем состоит контроль персонала при наборе и отборе?
3. Что такое компетентность персонала?
4. Назовите методы обеспечения кадровой безопасности на этапе приема кандидатов на работу.
5. Перечислите направления обеспечения кадровой безопасности в режиме функционирования трудового коллектива.
6. Какие инструменты контроля персонала и кадровых процессов используются в процессе трудовой деятельности?
7. Назовите способы увольнения работников.
8. В чем суть административных методов воздействия на персонал организации?
9. В чем суть экономических методов воздействия на персонал организации?
10. Назовите методы психологического воздействия на персонал организации.

Тема 4. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации

1. Какие виды информации выделяют по степени доступа?

2. Какие меры используются для обеспечения информационной безопасности?
3. Назовите угрозы кадровой безопасности предприятия и меры для их предупреждения?
4. Каков порядок проведения внутреннего служебного расследования?
5. Как оформляются результаты служебного расследования?
6. Что целесообразно предпринять для профилактики будущих правонарушений сотрудников?

Типовые практико-ориентированные задачи

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

На основе полученной обучающимися информации о кадровой политике ведущих мировых компаний необходимо ответить на вопросы:

- 1.1 Краткая характеристика компании, предлагаемые продукты
- 1.2 Ценности в области работы с персоналом
- 1.3 Подбор персонала
- 1.4 Вознаграждение персонала
- 1.5 Обучение и развитие персонала
- 1.6 Карьерный рост
- 1.7 Коммуникации и консультации с персоналом

Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов

Задание 1:

1. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу»
2. Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях.
3. В чем отличие перевода от перемещения?

Задание 2:

1. Проанализируйте ситуации, приведенные ниже и сформулируйте аргументированный ответ.

По производственной необходимости прораба Иванова В.П. перевели на другой участок той же организации по той же специальности без указания сроков перевода. При этом его заработная плата не изменилась. Через месяц Иванов В.П. обратился к начальнику участка с заявлением вернуть его на прежнее место работы, так как там у него налаженные отношения с работниками. Однако требования прораба не были удовлетворены. Рубцов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о неправомерном его переводе на другой участок.

- 1) Что имеет место в данной ситуации: перевод на другую работу или перемещение по службе?
- 2) Какой ответ должна дать комиссия по трудовым спорам прорабу Иванову В.П.?

Тема 4. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации

1. Я несу ответственность за безопасность при найме сотрудников через внешние агентства по трудоустройству. Во время отпуска я получил подарок от одного из этих агентств. Могу ли я оставить его у себя?

2. В мой отдел недавно взяли на работу инженера из одной из конкурирующих с нами компаний. Можно ли использовать ее как источник информации о конкуренте, например о планах конкурента по созданию новой продукции?

3. У нас с супругом небольшое дело в области графического искусства. То, что я делаю в связи с этим бизнесом, никак не связано с моей работой в нашей компании. Я уверена, что смогу доставить компании превосходную продукцию по сниженной цене. Могу ли я одновременно быть сотрудником нашей компании и продавцом?

4. Могу ли я сообщить о предполагаемых или фактических нарушениях закона или других областей этики бизнеса, не называя себя?

5. Как я могу понять, является ли информация конфиденциальной, если она не отме-

чается кактаковая?

Типовое задание для проведения практического занятия в интерактивной форме
(творческое задание)

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

1. Этап введения в изучаемую проблему
Обучающимся предлагается посмотреть видеоролик о стратегии управления компании Tesco,
2. Анализ ситуации.
Обучающиеся проводят анализ представленной информации, по следующим пунктам:
 - 1.1 Ценности в области работы с персоналом
 - 1.2 Подбор персонала
 - 1.3 Вознаграждение персонала
 - 1.4 Обучение и развитие персонала
 - 1.5 Карьерный рост
 - 1.6 Коммуникации и консультации с персоналом
3. Обучающимся предлагается разбиться на группы по 2-3 человека, выбрать одну из представленных преподавателем ведущих мировых компаний, охарактеризовать ее кадровую политику по тем же признакам.
 3. Этап презентации.
Каждая подгруппа представляет результаты выполнения задания.
 4. Этап общей дискуссии.
Представленные решения обсуждаются в ходе общей дискуссии. Оцениваются преимущества и недостатки каждой из кадровых политик.
 5. Этап подведения итогов.
На основании приведенных решений делается качественная характеристика полученных результатов.

Тема 2. Кадровые риски организации

1. Этап введения в изучаемую проблему
Обучающимся предлагается сформировать карту форм реализации угроз кадровой безопасности (таблица 1). Для этого они получают белые карточки «Условия, факторы, способствующие реализации угрозы» и синие карточки «Формы реализации угрозы». Результатом выполнения задания должна стать заполненная таблица 1.
Таблица 1 - Карта форм реализации угроз кадровой безопасности

Содержание угрозы	Условия, факторы, способствующие реализации угрозы	Формы реализации угрозы
Умышленное и неумышленное уничтожение информации		
Умышленное и неумышленное искажение информации		
Умышленная и неумышленная передача информации третьим лицам		
Умышленное и неумышленное уничтожение материальных ценностей		
Умышленная и неумышленная порча, нарушение свойств материальных ценностей		
Умышленное и неумышленное изъятие материальных ценностей		
Умышленное изъятие финансовых средств		
Безопасность персонала		
Утрата кадровых ресурсов		

2. Анализ ситуации.

Подгруппы обучающихся (по 3-5 человек) проводят анализ представленной информации, заполняют таблица « Карта форм реализации угроз кадровой безопасности» белыми и синими карточками в разрезе выделенных угроз.

3. Этап презентации.

Каждая подгруппа представляет альтернативные результаты исследования к обсуждению.

4. Этап общей дискуссии.

Представленные альтернативные варианты решения обсуждаются в ходе общей дискуссии. Оцениваются преимущества и недостатки.

5. Этап подведения итогов.

На основании приведенных решений делается качественная характеристика полученных результатов.

Типовые контрольные точки для студентов очной и заочной форм обучения

Контрольная точка № 1 (темы 1-2)

Тестовые задания (оценка знаний, 6 баллов)

1. К задачам системы обеспечения кадровой безопасности экономического субъекта относятся:
 - а) принятие превентивных мер по нейтрализации угроз кадровому потенциалу и нивелированию рисков экономической безопасности, обусловленных этими угрозами;
 - б) выявление и анализ реальных угроз кадровому потенциалу и оценка рисков экономической безопасности хозяйствующего субъекта, обусловленных этими угрозами;
 - в) организация деятельности по предупреждению потенциальных угроз кадровому потенциалу и нивелированию рисков экономической безопасности, обусловленных этими угрозами;
 - г) прогнозирование потенциальных угроз кадровому потенциалу хозяйствующего субъекта и оценка рисков экономической безопасности, обусловленных этими угрозами;
 - д) верны все ответы.

2. К внешним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности относятся:
 - а) органы законодательной, исполнительной и судебной власти федерального уровня, исполнительной и судебной власти субъектов Федерации, органов местного управления, правоохранительные органы, функциональные и отраслевые министерства и ведомства, налоговые и таможенные службы
 - б) страховые компании, биржи, банки и иные хозяйствующие субъекты, общества защиты прав потребителей, граждане и их объединения
 - в) конкуренты, теневые экономические структуры и элементы криминальных структур, бывшие сотрудники, неудовлетворенные оценкой своего труда
 - г) служба экономической безопасности (или безопасности) и ее сотрудники; финансовая служба в целом и ее сотрудники; экономическая служба в целом и ее сотрудники
 - д) сотрудники, не удовлетворенные оценкой их труда

3. По признаку целевой направленности угрозы:
 - а) безопасности сотрудников организации, безопасности организации со стороны ее собственных сотрудников
 - б) информационной безопасности, имущественной безопасности
 - в) материального характера нематериального характера
 - г) потенциальные, реализуемые, реализованные

4. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя по признаку времени реализации выделяются методы:
 - а) профилактические или превентивные, пресекающие или отражающие, карающие или репрессивные
 - б) административного характера, экономического характера, психологического характера
 - в) методы легитимного характера, методы нелегитимного характера, криминальные методы

5. Установите соответствие:

Возможность предвидения и точность оценки		риски набора и отбора, риски адаптации, риски обучения и развития, риски мотивации, риски оценки, риски контроля, риски увольнения	
Степень управляемости		минимальные, допустимые, критические, катастрофические	б
Риски на этапах работы с персоналом		прогнозируемые, трудно прогнозируемые, непрогнозируемые	в
Источники возникновения риска (опасности)		риски нелояльности, риски взаимодействия сотрудников, риски недостатка информации, риски непрофессионализма HR-менеджера, риски, связанные с лидером, риски, исходящие от конкурентов	г
Причина возникновения риска		управляемые, условно-нерегулируемые, неуправляемые	д
Степень допустимости (уровень потерь)		экономические, политические, технические, экологические, социальные, юридические, информационные	е

6. Какой подход рассматривает управление персоналом как риск необходимого инвестирования для покрытия потерь непрофессиональной кадровой деятельности?

- а) инвестиционный
- б) ресурсный

Типовое задание репродуктивного уровня (оценка умений):

1. Определите этапы управления рисками на примере организации конкретной сферы деятельности. (4,5 балла)
2. Назовите методы управления кадровыми рисками, какие из них эффективны для организаций на примере конкретной сферы деятельности. (4,5 балла).

Типовое задание творческого уровня (оценка навыков): (15 баллов)

Охарактеризуйте кадровую политику организации по следующим признакам.

1. Как бы Вы определили ценности в области работы с персоналом в данной компании?
2. Каковы порядок и механизмы подбора персонала?
3. Как строится система вознаграждения персонала?
4. Как происходит обучение и развитие персонала?
5. Каковы перспективы карьерного роста?
6. Как осуществляется обратная связь, коммуникации и консультации с персоналом?

Контрольная точка № 2 (темы 3-4)

Тестовые задания (оценка знаний: 6 баллов)

1. Выявляющая функция системы контроля означает, что:
 - а) с помощью системы контроля выявляются мошенничества, правонарушения, убытки, кражи, несанкционированные действия;
 - б) система контроля позволяет представить доказательную базу для привлечения сотрудника к наказанию за незаконные действия;
 - в) система контроля осуществляет определенную профилактику нарушений, поскольку сотрудник опасается нарушать порядок, зная, что его действия контролируются компанией.
2. Степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, навыками, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющими успешно решать поставленные перед ним задачи - это:
 - а) квалификация персонала;
 - б) компетентность персонала;
 - в) уровень образованности персонала.

3. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности включает:
- соблюдение трудовой дисциплины, т.е. выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдение исполнительской дисциплины, т.е. требований должностной инструкции, приказов, распоряжений, положений, регулирующих деятельность персонала, а также устных указаний руководителей;
 - рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, с помощью которых выполняется работа и исполняются служебные обязанности;
 - все вышеперечисленное.
4. Процедурные мероприятия «безопасного» увольнения включают:
- перевод на работу без доступа к коммерческой тайне, выяснение будущего места работы; изучение причин увольнения и отношения к компании;
 - возврат имущества и документов; возврат затрат на обучение; возмещение нанесенного ущерба; ревизия передаваемых документов и ценностей;
 - дополнительное соглашение о неразглашении коммерческой тайны; дополнительное соглашение об использовании результатов интеллектуальной деятельности;
 - проверка юридической безупречности оснований, документов и процедуры увольнения; доведение приказа об увольнении; оформление обходного листа; проведение итоговой беседы; выдача трудовой книжки.
5. Предупреждение фактов незаконного поведения сотрудников является целью:
- методов нормативного воздействия на персонал;
 - организационно-правовых методов воздействия на персонал;
 - распорядительных методов воздействия на персонал;
6. Документ, позволяющий регламентировать и мотивировать деятельность работника в рамках конкретной должности – это
- трудовой договор;
 - должностная инструкция;
 - кодекс корпоративной этики.

Типовое задание репродуктивного уровня (оценка умений): (4,5 балла)

1. Заполните таблицу «Основания расторжения трудового договора»

Вид увольнения	Обстоятельства применения (специфика)	Срок предупреждения об увольнении (если предусмотрен законодательством)	Необходимость учета мнения профсоюзного органа
По инициативе работника			
По инициативе работодателя			
По требованию третьих лиц			
По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон или третьих лиц			
В следствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора			

2. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу». Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях. В чем отличие перевода от перемещения? (4,5 балла)

Типовое задание творческого уровня (оценка навыков): (15 баллов)

Иванова В.И. приказом по предприятию была направлена на работу бухгалтером в другой отдел с теми же служебными функциями, окладом и продолжительностью отпуска. Иванова В.И. не согласилась с приказом работодателя, заявив, что письменного согласия на такой перевод она не давала, а потому работодатель неправомерно издал такой приказ.

Вопросы:

- 1) Что имеет место в данной ситуации: перевод на другую работу или перемещение по службе?
- 2) Правомерна ли позиция Ивановой В.И.?
- 3) Какой нормой права следует руководствоваться в данном случае?

Тематика докладов

1. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с незаконным присвоением активов.
2. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных со взяточничеством и коррупцией.
3. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с мошенничеством при закупках товаров, работ и услуг.
4. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с киберпреступлениями.
5. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с нарушением принципов делового поведения.
6. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с манипулированием данными бухгалтерского учета.
7. Мошенничество в сфере управления персоналом.
8. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с легализацией доходов, полученных преступным путем.
9. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с налоговым мошенничеством.
10. Стратегия управления конфликтами интересов.
11. Типы сотрудников компании.
12. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.
13. Нарушения прав работников на рабочем месте.
14. Формирование лояльности персонала.

Вопросы и задания к зачету

Теоретические вопросы

1. Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности субъекта.
2. Понятие системы обеспечения кадровой безопасности, ее объекты, субъекты, цели, задачи.
3. Угрозы кадровой безопасности экономического субъекта и их классификация.
4. Понятие кадровых рисков, их классификация
5. Выявление и оценка кадровых рисков компании
6. Процесс управления рисками.
7. Сущность контроля персонала и кадровых процессов.
8. Контроль персонала и кадровых процессов при наборе и отборе.
9. Контроль персонала и кадровых процессов в процессе трудовой деятельности.
10. Контроль персонала и кадровых процессов при увольнении.
11. Административные методы воздействия на персонал
12. Экономические методы воздействия на персонал
13. Психологические методы воздействия на персонал.
14. Обеспечение информационной безопасности в компании.
15. Методы предупреждения угроз кадровой безопасности организации.
16. Организация службы экономической безопасности.
17. Внутреннее служебное расследование.
18. Методы повышения лояльности персонала.
19. Понятие и структура кадровой политики организации
20. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.
21. Формы реализации угроз кадровой безопасности.
22. Роль кадровой политики в обеспечении системы кадровой безопасности организации.
23. Риски кадрового потенциала (кадровый ресурсный риск).
24. Риски мошенничества сотрудников организации.
25. Нормативно-правовые аспекты регулирования трудовых отношений.
26. Подходы к выявлению и оценке кадровых рисков.
27. Направления обеспечения кадровой безопасности в режиме функционирования трудового коллектива.
28. Трудовой договор, понятие, структура.
29. Должностная инструкция, сущность и структура.
30. Дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка в отношении сотрудника.

Практико-ориентированные задачи

Задача 1.

Сотрудник Пирогов обратился к генеральному директору с просьбой уволить его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов обратился в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при увольнении работодатель нарушил ст.80 ТК РФ. Оцените правомерность действий генерального директора. Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Григорьев был уволен с работы по п.п. «а», п.3, ст.81 ТК РФ ввиду несоответствия занимаемой должности по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Григорьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации за все время вынужденного прогула. В деле отсутствовали достоверные доказательства того, что Григорьев является инвалидом 2 группы и нетрудоспособен. Как должно быть решено это дело?

Задача 3.

Работник Воланов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Воланов отсутствовал на рабочем

месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации? Дайте развернутый аргументированный ответ.

Задача 4.

Соболева Т.А. была допущена к работе до заключения с ней трудового договора и издания приказа о приеме его на работу. Можно ли Соболеву Т.А. считать принятой на работу? Каковы последствия приема на работу работников с нарушением письменной формы трудового договора?

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

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

1. ЭБС «**Znanium** Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Пермский национальный исследовательский политехнический университет; Пермский национальный исследовательский политехнический университет. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 508 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=1081681>.
2. ЭБС «**Znanium**»: Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник ; ВО - Бакалавриат/Государственный университет управления; Уникум-ГУУ. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 695 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=375867>.
3. ЭБС «**Znanium**»: Кормишкина, Л. А. Экономическая безопасность организации (предприятия) : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева. - Москва: Издательский Центр РИОР, 2022. - 293 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=389134>.
4. ЭБС «**Znanium**»: Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 559 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=379719>.
5. ЭБС «**Znanium**»: Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : Учебник ; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Специалитет, Аспирантура/Сургутский государственный университет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 492 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=375611>

дополнительная

1. ЭБС «**Znanium**»: Евтихов, О. В. Управление персоналом организации : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 297 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=446364>.
2. ЭБС «**Znanium**»: Кузнецова, Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения : Монография; ВО - Магистратура, Аспирантура/Байкальский государственный университет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 286 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=1058956>.
3. ЭБС «**Znanium**»: Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации : Монография/Самарский государственный технический университет. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 167 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=368254>.

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

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

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

2. Управление Федеральной службы государственной статистики по Северо-Кавказскому федеральному округу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stavstat.gks.ru/>
3. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.fedstat.ru/documents_emiss

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Специфика изучения дисциплины «Кадровая безопасность» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке специалистов и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, лабораторные занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Лабораторные занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и лабораторных занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные лабораторные занятия отрабатываются в виде устной защиты лабораторного занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на лабораторных занятиях, выполнения контрольных работ и тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

Методические указания к анализу кейс-задач.

Кейс (в переводе с англ. – случай) представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения.

Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, а также мнения и суждения о ситуациях, которые трудно предсказать или измерить. Кейс, охватывает такие виды речевой деятельности как чтение, говорение и письмо.

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Данный материал необходим для обсуждения предлагаемых тем, направленных на развитие навыков общения и повышения профессиональной компетенции.

Зачастую в кейсах нет ясного решения проблемы и достаточного количества информации.

Типы кейсов:

- Структурированный (highlystructured) кейс, в котором дается минимальное количество дополнительной информации.
- Маленькие наброски (shortvignettes) содержащие, как правило, 1-10 страниц текста.
- Большие неструктурированные кейсы (longunstructuredcases) объемом до 50 страниц.

Способы организации разбора кейса:

- ведет преподаватель;

- ведет студент;
- группы студентов представляют свои варианты решения;
- письменная домашняя работа.

Для успешного анализа кейсов следует придерживаться ряда принципов:

- используйте знания, полученные в процессе лекционного курса;
- внимательно читайте кейс для ознакомления с имеющейся информацией, не торопитесь с

выводами;

- не смешивайте предположения с фактами.

Анализ кейса должен осуществляться в определенной последовательности:

1. Выделение проблемы.
2. Поиск фактов по данной проблеме.
3. Рассмотрение альтернативных решений.
4. Выбор обоснованного решения.

При проведении письменного анализа кейса помните, что основное требование, предъявляемое к нему, – краткость.

Рекомендации по планированию самостоятельной работы студентов.

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками.

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Практические занятия строятся следующим образом:

1. Вводное слово преподавателя (цели занятия, основные вопросы, которые должны быть рассмотрены).
2. Быстрый опрос.
3. Решение 1-2 типовых задач.
4. Самостоятельное решение задач.
5. Разбор типовых ошибок при решении (в конце текущего занятия или в начале следующего).

По результатам самостоятельного решения задач следует выставлять по каждому занятию оценку. Оценка предварительной подготовки студента к лабораторным занятиям может быть сделана путем экспресс-тестирования (тестовые задания закрытой формы) в течение 5, максимум - 10 минут. Таким образом, при интенсивной работе можно на каждом занятии каждому студенту поставить по крайней мере две оценки.

Рекомендации по подготовке к зачету

Зачет - это этап подведения итогов изучения дисциплины. Чтобы лучше подготовиться к зачету, необходимо по предмету составить простую и доступную для выполнения программу подготовки, равномерно распределив нагрузку по дням.

Полезно повторять материал по вопросам. Прочитав вопрос, вначале вспомните и обязательно кратко запишите все, что вы знаете по этому вопросу, и лишь затем проверьте себя по лекционному и дополнительному материалу. Особое внимание необходимо обратить на термины и категории.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

Kaspersky Total Security Russian Edition. 1000-1499 Node 1 year Educational Renewal License

11.2 Перечень свободно распространяемого программного обеспечения

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

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

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

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 300, площадь - 254 м ²).	Столешница для студентов – 66 шт., сидения для студентов -198 шт., сенсорная панель SMART podium – 1 шт., компьютер Neos 490 – 1 шт., конференц система AKG (Микрофоны и звук) – 1 шт., проектор Panasonic PT-EX600E – 1 шт., экран настенный с форматом 4:3 Digis. – 1 шт, учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. № 406, площадь - 102,9 м ²).	Столы – 28 шт., стульев – 36 шт., компьютером Kraftway Credo – 1шт, проектор Epson EB-X18-1 шт., интерактивная доска SMART Board 690, ноутбук Acer – 1 шт., принтер Canon – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
3	Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:	
	1. Читальный зал научной библиотеки (площадь 177 м ²)	Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1шт., принтер – 1шт., цветной принтер – 1шт., копировальный аппарат – 1шт., сканер – 1шт.,Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
	2. Учебная аудитория № 404 (площадь - 69,3 м ²).	Столы - 28шт., стулья – 28 шт., телевизор Sony -1 шт., компьютер Kraftway – 13 шт., автоматизированный комплекс сферы услуг HoReCa (отель, ресторан, кафе), учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
4	Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (ауд. № 406, площадь - 102,9 м ²).	Столы – 28 шт., стульев – 36 шт., компьютером Kraftway Credo – 1шт, проектор Epson EB-X18-1 шт., интерактивная доска SMART Board 690, учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
5	Учебная аудитория для текущего контроля и	Столы – 28 шт., стульев – 36 шт.,компьютером

	<p>промежуточной аттестации (ауд. № 406, площадь - 102,9 м²).</p>	<p>Kraftway Credo – 1 шт, проектор Epson EB-X18-1 шт., интерактивная доска SMART Board 690, учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>
--	---	--

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика и учебного плана по профилю «Экономическая и финансовая безопасность»

Автор (ы)

к.э.н, доцент Григорьева О.П.

Рецензенты

д.э.н., профессор Агаркова Л.В.

к.э.н., доцент Нестеренко А.В.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» рассмотрена на заседании кафедры экономической безопасности, статистики и эконометрики протокол № 36 от «11» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Зав. кафедрой

д.э.н., профессор Герасимов А.Н.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии учётно-финансового факультета протокол № 10 от «20» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки. 38.04.01 Экономика

Руководитель ОП

д.э.н., профессор Герасимов А.Н

Аннотация рабочей программы дисциплины
«Кадровая безопасность»
 по подготовке обучающегося по программе магистратуры
 по направлению подготовки

38.04.01	Экономика
код	Наименование направления подготовки
	Экономическая и финансовая безопасность
	магистерская программа
Форма обучения – очная, заочная.	
Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет <u> 2 </u> ЗЕТ, <u> 72 </u> час.	
Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий	<p><u>Очная форма обучения:</u> лекции – <u> 10 </u> ч., в том числе практическая подготовка - <u> 10 </u> ч. практические (лабораторные) занятия – <u> 16 </u> ч., в том числе практическая подготовка - <u> 16 </u> ч., самостоятельная работа – <u> 46 </u> ч., в том числе практическая подготовка - <u> 46 </u> ч., контроль - ч.</p> <p><u>Заочная форма обучения:</u> лекции – <u> 4 </u> ч., в том числе практическая подготовка - <u> 4 </u> ч. практические (лабораторные) занятия – <u> 8 </u> ч., в том числе практическая подготовка - <u> 8 </u> ч., самостоятельная работа – <u> 56 </u> ч, в том числе практическая подготовка - <u> 56 </u> ч., контроль – <u> 4 </u> ч.</p>
Цель изучения дисциплины	приобретение углубленных теоретических знаний и практического навыка в области кадровой безопасности организации
Место дисциплины в структуре ОП ВО	Дисциплина ФТД.01 «Кадровая безопасность» является факультативной дисциплиной программы магистратуры.
Компетенции и индикатор (ы) достижения компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины	Профессиональные компетенции (ПК): ПК-3 Способен определять направление развития организации ПК-3.1 Владеет методами анализа информации, проводит анализ деятельности организации и оценивает ее текущее состояние ПК-3.3 Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации ПК-4 Способен подготовить экономическое обоснование для стратегических и оперативных планов развития организации ПК-4.1 Владеет методами сбора и анализа информации, в целях осуществления контроля хода выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов
Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины	<p>Знания: - F/01.7 Зн.2 Сбор, анализ, систематизация, хранение и поддержание в актуальном состоянии информации бизнес-анализа (08.037) (ПК-3.1) - F/01.7 Зн.1 Методики оценки деятельности в соответствии с разработанными показателями (08.037) (ПК-3.3) - В/01.7 Зн.8 Методы сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники (08.043) (ПК-4.1)</p> <p>Умения: - F/01.7 У.8 Анализировать внутренние (внешние) факторы и</p>

	<p>условия, влияющие на деятельность организации (08.037) (ПК-3.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - F/01.7 У.6 Представлять информацию бизнес-анализа различными способами и в различных форматах для обсуждения с заинтересованными сторонами (08.037) (ПК-3.3) - В/01.7 У.3 Составлять и анализировать финансово-экономическую отчетность организации (08.043) (ПК-4.1) <p>Навыки и/или трудовые действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - F/01.7 ТД.1 Оценка текущего состояния организации (08.037) (ПК-3.1) - F/01.7 ТД.4 Оценка бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации (08.037) (ПК-3.3) - В/01.7 ТД.5 Сбор, обработка, анализ и систематизация информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам (08.043) (ПК-4.1)
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные разделы и темы)	<p>Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.</p> <p>Тема 2. Кадровые риски организации.</p> <p>Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов, методы воздействия на персонал компании.</p> <p>Тема 4. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации.</p>
Форма контроля	<p><u>Очная форма обучения:</u> семестр 3 – зачет</p> <p><u>Заочная форма обучения:</u> курс 2 – зачет, контрольная работа</p>
Автор(ы):	к.э.н, доцент кафедры экономической безопасности, статистики и эконометрики Григорьева О.П.