

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Панарин Андрей Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:18  
Уникальный программный ключ:  
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«Московский психолого-социальный университет»**  
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)  
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

**Принято:**

Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.

Протокол №5

**Факультет экономики и права**

**Рабочая программа учебной дисциплины**

**Кадровая безопасность организации**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры экономики и управления

Москва 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) .....	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ...	10
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность организации».....	14
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	14
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	17
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	18
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся. ....	18
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	22
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	24
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	24
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	28
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	28
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	29
10.2. Электронно-библиотечная система.....	29
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	29
10.4. Информационные справочные системы.....	30
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	29
12. Лист регистрации изменений .....	31

## **1. Аннотация к дисциплине**

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Кадровая безопасность организации». Дисциплина дает теоретические знания и практические навыки по организации и управлению безопасностью кадров.

### **Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре для очной формы обучения, форма контроля – экзамен; на 4 курсе в 7 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – экзамен; на 3 курсе в 6 семестре для заочной формы обучения, форма контроля – экзамен.

### **Цель изучения дисциплины:**

- формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по организации и управлению безопасностью кадров.

### **Задачи:**

- приобрести знания по основам организации службы защиты интересов персонала в организации;
- сформировать навыки выявления потенциальных угроз в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды;
- приобрести теоретические знания и практические навыки по применению научных методов организации системы защиты кадровых интересов на предприятии;
- выработать умение оценивать условия и факторы, способствующие реализации угроз интересам кадров организации;
- выработать навыки принятия управленческих решений в различных нетрадиционных ситуациях связанных с защитой кадровых интересов.

### **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ПК-2 - Знание основ менеджмента, разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики, формирования и использования трудового потенциала организации и отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

## **2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесённого с федеральным

государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-2	Знание основ менеджмента, разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики, формирования и использования трудового потенциала организации и отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-2.1. Знает основы теории менеджмента и способен применять эти знания в процессе управления персоналом организации.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-2.2. Знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики, формирования и использования трудового потенциала организации и отдельного работника	
		ПК-2.3. Знает основы управления интеллектуальной собственностью в организации	
		ПК-2.4. Умеет организовать практическую разработку и реализацию концепции управления персоналом, кадровой политики, формирования и использования трудового потенциала организации и отдельного работника	
		ПК-2.5. Владеет навыками практического управления интеллектуальной собственностью в организации	

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

### 3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	40	32	12
Аудиторная работа (всего):	40	32	12
в том числе:			

Лекции	16	12	4
семинары, практические занятия	24	20	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	41	40	87
Вид промежуточной аттестации обучающегося – экзамен	27	36	9

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

**4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

**для очной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ. занятия /семинары					
1	Понятие кадровая безопасность. Введение в кадровую безопасность	6	10	2		2		6			Устный опрос, доклад
2	Кадровая безопасность организации как объект управления	6	10	2		2		6			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
3	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации	6	10	2		2		6			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
4	Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура	6	12	2		4		6			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
5	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании	6	10	2		2		6			Устный опрос, доклад, контрольный срез, групповая дискуссия

6	Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании	6	10	2		2		6			Устный опрос, доклад
7	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации	6	6	2		2		2			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
8	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности	6	7	2		2		3			Устный опрос, доклад
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>16</b>		<b>24</b>		<b>41</b>			<b>27 (экзамен)</b>

**для очно-заочной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практич. занятия /семинары					
1	Понятие кадровой безопасности. Введение в кадровую безопасность	7	9	2		2		5			Устный опрос, доклад
2	Кадровая безопасность организации как объект управления	7	9	2		2		5			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
3	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации	7	9	2		2		5			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
4	Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура	7	9	2		2		5			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
5	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании	7	9	2		2		5			Устный опрос, доклад, контрольный срез, групповая дискуссия
6	Прием персонала. Порядок проведения	7	9	2		2		5			Устный опрос, доклад

	«проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании									
7	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации	7	7			2		5		Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
8	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности	7	11			6		5		Устный опрос, доклад
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>12</b>		<b>20</b>		<b>40</b>		<b>36 (экзамен)</b>

**для заочной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая	
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ. занятия /семинары				
1	Понятие кадровая безопасность. Введение в кадровую безопасность	6	12	2				10		Устный опрос, доклад
2	Кадровая безопасность организации как объект управления	6	12	2				10		Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
3	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации	6	12			2		10		Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
4	Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура	6	12			2		10		Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
5	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании	6	12			2		10		Устный опрос, доклад, контрольный срез, групповая дискуссия
6	Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с	6	12			2		10		Устный опрос, доклад

	кандидатами для работы в компании									
7	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации	6	10				10			Устный опрос, доклад, групповая дискуссия
8	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности	6	17				17			Устный опрос, доклад
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>4</b>		<b>8</b>	<b>87</b>			<b>9 (экзамен)</b>

## 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

### Тема 1 Понятие кадровая безопасность. Введение в кадровую безопасность

#### *Содержание лекционных занятий*

Предмет, задачи, место дисциплины в системе экономических наук. Место кадровой безопасности в системе безопасности организации. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом. Основные задачи обеспечения кадровой безопасности организации в разрезе функциональных блоков управления персоналом. Содержание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности.

#### *Содержание практических занятий*

1. Предмет, задачи, место дисциплины в управленческих, экономических дисциплин?
2. Место кадровой безопасности в системе безопасности организации?
3. Кадровая безопасность как функция управления персоналом.
4. Сущность и содержание кадровой безопасности.

### Тема 2 Кадровая безопасность организации как объект управления

#### *Содержание лекционных занятий*

Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций

#### *Содержание практических занятий*

1. Кто является субъектами и объектами обеспечения кадровой безопасности.
2. Классификация возможных угроз
3. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций

### Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации

#### *Содержание лекционных занятий*

Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.

#### *Содержание практических занятий*

1. Стратегия упреждающего противодействия угрозам.
2. Стратегия пассивной защиты от угроз.
3. Какие стратегии снижают кадровую безопасность.
4. В чем заключается политика обеспечения кадровой безопасности.

### Тема 4 Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура

#### *Содержание лекционных занятий*

Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации. Распределение функций, полномочий и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления кадровой безопасностью. Методические подходы к



организации системы управления кадровой безопасностью.

#### *Содержание практических занятий*

1. В чем заключается распределение функций и полномочий между структурными подразделениями?
2. Каков уровень ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления?
3. Перечислите методические подходы к организации системы управления?

### **Тема 5 Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании**

#### *Содержание лекционных занятий*

Принципы и правила кадровой работы, направленные на обеспечение безопасности компании. Обеспечение безопасности компании по различным направлениям работы с персоналом (при разработке системы целеполагания в компании, при управлении по целям и ключевым показателям эффективности; при поиске и подборе персонала, его адаптации в компании; при оценке персонала; при организации обучения и реализации программ развития; при мотивации и оплате труда; при формировании корпоративной культуры). Различные варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании. Перечень растровых признаков опасности (возможной нелояльности сотрудников компании). Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации. Создание системы персональной ответственности сотрудников компании. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании. Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе.

#### *Содержание практических занятий*

1. Перечислите варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании.
2. Дайте определение понятию «растровые признаки опасности», дайте характеристику
3. Каковы правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации?
4. Для каких целей необходимо создание системы персональной ответственности сотрудников компании?
5. Каковы способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании?

### **Тема 6 Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании**

#### *Содержание лекционных занятий*

Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.)

#### *Содержание практических занятий*

1. Что входит в состав официальных источников по сбору информации.
2. Как происходит использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию?
3. В чем заключается юридическое оформление отказа в приеме на работу.
4. Как происходит формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.

### **Тема 7 Противодействие угрозам кадровой безопасности организации**

### *Содержание лекционных занятий*

Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников организации. Методы противодействия угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. Противодействие угрозам покушений на собственников и топ-менеджеров организации. Методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала. Мошенничество. Типы мошенничества сотрудников организации. Элементы мошенничества. Способы выявления и предотвращения мошенничества. Воровство. Способы выявления и предотвращения воровства со стороны персонала организации

### *Содержание практических занятий*

1. В чем заключается противодействие угрозам покушений на собственников и топ-менеджеров
2. Каковы методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.
3. Дайте определение понятие «Мошенничество», перечислите типы мошенничества сотрудников организации.
4. Перечислите элементы мошенничества, способы выявления и предотвращения мошенничества.

## **Тема 8 Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности**

### *Содержание лекционных занятий*

Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне.

### *Содержание практических занятий*

1. Перечислите показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне.
2. В чем заключается эффективность обеспечения кадровой безопасности
3. Какова оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности.

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

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Кадровая безопасность организации» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Кадровая безопасность организации», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Понятие кадровая безопасность. Введение в кадровую безопасность	Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом. Основные задачи обеспечения кадровой безопасности организации в разрезе функциональных блоков управления персоналом.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Кадровая безопасность организации как объект управления	Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации	Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

<p>Тема 4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура</p>	<p>Распределение функций, полномочий и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления кадровой безопасностью. Методические подходы к организации системы управления кадровой безопасностью.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Коллоквиум, доклад</p>
<p>Тема 5. Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании</p>	<p>Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации. Создание системы персональной ответственности сотрудников компании. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании. Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>

<p>Тема 6. Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании</p>	<p>Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.)</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Коллоквиум, доклад</p>
<p>Тема 7. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации</p>	<p>Методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала. Мошенничество. Типы мошенничества сотрудников организации. Элементы мошенничества. Способы выявления и предотвращения мошенничества. Воровство. Способы выявления и предотвращения воровства со стороны персонала организации</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>

Тема 8. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности	Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
--	--	---	--	---------------

**6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность организации»**

**6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	<p>«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p> <p>«Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.</p>	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.5
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	<p>«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии;</p> <p>«4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии;</p> <p>«3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии;</p> <p>«2» - докладчик не раскрыл тему</p>	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.5

3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	<p>«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p> <p>«Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.</p>	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.5
4	Тестирование	<p>Тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов</li> </ul>	<p>«отлично» - процент правильных ответов 80-100%;</p> <p>«хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%;</p> <p>«удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%;</p> <p>«неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.</p>	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.5

**6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной**



**программы**

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Экзамен - ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.5	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; 2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; 3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Кадровая безопасность организации», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; 4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
2.	Тестирование (на экзамене) - ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.5	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	<p>«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.</p>

**6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной**

## **профессиональной образовательной программы**

### **6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся**

#### **6.3.1.1. Беседа по темам курса.**

##### **Тема 1. Понятие кадровая безопасность. Введение в кадровую безопасность.**

1. Дайте определение понятию «кадровая безопасность»?
2. Виды кадровой безопасности?
3. Предмет, задачи, место дисциплины в управленческих, экономических дисциплин?
4. Место кадровой безопасности в системе безопасности организации?
5. Кадровая безопасность как функция управления персоналом.
6. Сущность и содержание кадровой безопасности.
7. Персонал организации как основной инструмент получения прибыли и как основная проблема внутренней безопасности организации

##### **Тема 2. Кадровая безопасность организации как объект управления**

1. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности.
2. Кто является субъектами и объектами обеспечения кадровой безопасности.
3. Классификация возможных угроз
4. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций

##### **Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации**

1. Понятие стратегий обеспечения кадровой безопасности.
2. Какие факторы влияют на выбор стратегии.
3. Стратегия упреждающего противодействия угрозам.
4. Стратегия пассивной защиты от угроз.
5. Какие стратегии снижают кадровую безопасность.
6. В чем заключается политика обеспечения кадровой безопасности.

##### **Тема 4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.**

1. Какова структура системы управления?
2. В чем заключается распределение функций и полномочий между структурными подразделениями?
3. Каков уровень ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления?
4. Перечислите методические подходы к организации системы управления?

##### **Тема 5. Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании**

1. В чем заключаются принципы и правила кадровой работы, направленные на обеспечение безопасности компании?
2. Перечислите варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании.
3. Дайте определение понятию «растровые признаки опасности», дайте характеристику
4. Каковы правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации?
5. Для каких целей необходимо создание системы персональной ответственности сотрудников компании?
6. Каковы способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании?
7. Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе.

##### **Тема 6. Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании**

1. В чем заключается сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию?
2. Во всех ли случаях происходит оформление «согласия» на сбор персональных данных?
3. Что входит в состав проверяемой информации о кандидате, кто проводит данную проверку?

4. Что входит в состав официальных источников по сбору информации.
5. Как происходит использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию?
6. В чем заключается юридическое оформление отказа в приеме на работу.
7. Как происходит формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.
8. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.)
9. Кто входит в состав «группы риска» при найме на работы, по каким критериям происходит отбор кандидатов.

#### **Тема 7. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации.**

1. В чем заключаются методы противодействия угрозе переманивания сотрудников организации.
2. Каковы методы противодействия угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем.
3. В чем заключается противодействие угрозам покушений на собственников и топ-менеджеров
4. Каковы методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.
5. Дайте определение понятие «Мошенничество», перечислите типы мошенничества сотрудников организации.
6. Перечислите элементы мошенничества, способы выявления и предотвращения мошенничества.
7. Дайте характеристику понятию «Воровство», каковы способы выявления и предотвращения воровства со стороны персонала организации

#### **Тема 8. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности**

1. Перечислите подходы к формированию оценочных критериев?
2. Перечислите показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне.
3. В чем заключается эффективность обеспечения кадровой безопасности
4. Какова оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности.

#### **6.3.1.2. Тест по текущему контролю**

##### **Вариант 1**

1. Какие угрозы безопасности организации выделяют
  - А – внешние;
  - В – внутренние;
  - С – исходящие и входящие.
2. Под контролем над сотрудниками организации понимают:
  - А - Субъекты контроля;
  - В - Объекты контроля;
  - С - Формы контроля;
  - Д - Технологии контроля
3. По экономическому характеру угрозы выделяются: на угрозы:
  - А - материальные
  - В - нематериальные
  - С - финансовые
4. Классификация имущества организации как объекта угроз не осуществляется по нескольким признакам:
  - А - По виду имущества;
  - В - По степени ликвидности;
  - С - По праву собственности;
  - Д - По стоимости;

Е – По праву наследования;

5. В деятельность служб персонала не входит:

А – поиск;

В – подбор;

С – отбор;

Д - оформление персонала;

Е – адаптация;

Ф – работа с кадрами;

Г – расторжение трудовых отношений;

Н – проведение профориентационной работы с персоналом

### **Вариант 2**

1. Что не входит в угрозы по признаку целевой направленности

А – безопасность сотрудников организации

В - безопасности организации со стороны ее собственных сотрудников

С – кадровая политика организации

2. Субъектом угрозы имущественной безопасности организации не является:

А - конкуренты криминальные структуры;

В - индивидуальные злоумышленники;

С – доходы предприятия;

Д - клиенты или партнеры;

Е - собственные сотрудники;

3. Угрозы по вероятности практической реализации не выделяются:

А - потенциальные

В - реализуемые

С – реализованные

Д - фактические

4. Основная ответственность за эффективное противодействие угрозам переманивания сотрудников лежит на

А - Топ-менеджерах (руководителях организации);

В – кадровой службе;

С – руководителях структурных подразделений;

Д – все вышеперечисленное

5. Контроль над деятельностью службы безопасности не осуществляется

А - со стороны правоохранительных органов;

В - со стороны руководства организации;

С - со стороны сотрудников организации;

Д - в режиме внутреннего контроля в рамках самой службы

### **Вариант 3**

1. По признаку характера потерь от реализованных угроз выделяются: угрозы:

А – имущественная безопасность

В – информационная безопасность

С – бухгалтерская безопасность

2. Типовые формы угроз имущественной безопасности не является:

А - перехват прав собственности на имущество организации;

В - хищение имущества организации;

С - повреждение или уничтожение имущества организации;

Д - нанесение организации ущерба в форме реализации невыгодных или прямо убыточных для нее хозяйственных операций;

Е – финансовые хищения в организации

3. В предметную классификацию методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя не входит:

А - признак времени реализации

В - признак характера действия

С - признак реализации

D - признак степени легитимности

4. Сколько существует этапов противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.

A - 2

B - 4

C - 5

5. По признаку степени легитимности

A - методы легитимного характера

B - методы нелегитимного характера

C - законодательные меры

D - криминальные методы

#### **Вариант 4**

1. По признаку источника угрозы (субъекта) выделяются: угрозы со стороны

A – конкурентов;

B – криминальных структур и отдельных злоумышленников;

C – угрозы со стороны государства;

D - сотрудников организации

E - все вышеперечисленное

2. Методами программно-математического характера не является:

A - программы, ограничивающие доступ в компьютерные сети и отдельные компьютеры организации;

B - программы, защищающие информацию от повреждения умышленно или случайно занесенными вирусами (автоматическое тестирование при включении компьютера, при использовании СД - дисков или дискет);

C - программ, предназначенные для сбор информации о пользователях, а также с компьютера;

D - программы, автоматически кодирующие (шифрующие) информацию;

E - программы, препятствующие перезаписи информации, находящейся в памяти компьютера, на внешние носители или через сеть;

F - программы, автоматически стирающие определенные данные с ограниченным для конкретного пользователя временем доступа

G - использование средств подавления работы устройств перехвата информации;

3. По признаку времени реализации не выделяется метод

A - профилактические или превентивные;

B - профилактические или отражающие;

C - пресекающие или отражающие;

D - карающие или репрессивные.

4. Специальные санкции к конкретным сотрудникам и трудовым коллективам за допущенные ими нарушения в области соблюдения установленных правил обеспечения информационной безопасности не относятся:

A - Административного характера;

B - Экономического характера;

C – Уголовного характера;

D – Психологического характера.

5. К характеристики отечественной специфики вероятности реализации угроз по кадровому направлению относятся 2 фактора:

A - трудовая ментальность россиян и «философия» отечественного предпринимательства;

B - развитое чувство коллективизма и солидарность с коллегами по работе;

C - позиционирование персонала в качестве одного из многих видов ресурсов и стремление минимизировать собственные издержки по кадровому направлению деятельности.

### **6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кадровая безопасность организации»

проводится в форме экзамена.

### **6.3.2.1. Типовые вопросы к экзамену**

1. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения
2. Концепция кадровой безопасности
3. Классификация угроз кадровой безопасности
4. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности
6. Структура системы обеспечения кадровой безопасности
7. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
8. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
9. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации
10. Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности
11. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников
12. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем
13. Методы противодействия угрозе покушений на сотрудников организации
14. Кадровые риски организации
15. Методы управления кадровыми рисками организации
16. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока
17. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
18. Методика отбора кадров.
19. Процедура проведения отбора кадров.
20. Высвобождение персонала.
21. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.
22. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
23. Основные модели подготовки кадров.
24. Современные процессуальные теории мотивации.
25. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
26. Природа организационного лидерства. Функции лидеров.
27. Понятие кадровой безопасности.
28. Безопасность найма сотрудников.
29. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
30. Безопасность служебной деятельности.
31. Последствия кадровых угроз групп риска.
32. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
33. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
34. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
35. Защита персональных данных сотрудника.
36. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
37. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
38. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.).
39. Внешние угрозы безопасности организации
40. Внешние угрозы безопасности организации
41. Концептуальные подходы к обеспечению безопасности
42. Роль персонала в обеспечении безопасности коммерческих структур
43. Основные этапы и процедуры профотбора персонала

44. Особенности проверки руководящих кадров
45. Проблемы защиты коммерческой тайны при увольнении персонала
46. Сохранение психологического климата с увольняемыми сотрудниками

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

**Текущая аттестация обучающихся.** Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Кадровая безопасность организации» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

**Промежуточная аттестация обучающихся.** Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кадровая безопасность организации» проводится в соответствии с учебным планом в 6-м семестре для очной формы обучения, в 7 семестре для очно-заочной формы обучения, в 6 семестре для заочной формы обучения; для

всех форм обучения в виде экзамена в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная учебная литература:**

1. Алешин А.П. Техническое обеспечение безопасности бизнеса (2-е издание) [Электронный ресурс]/ Алешин А.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57143>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019.— 508 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85372.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **б) дополнительная учебная литература:**

1. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Пичугин В.Г. Безопасность бизнеса [Электронный ресурс]: защита от уголовного преследования/ Пичугин В.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 175 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42026>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Унижаев Н.В. Информационно-аналитическое обеспечение безопасности организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов и для дополнительного образования/ Унижаев Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Санкт-Петербург: Интермедия, 2018.— 408 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73642.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Финоченко В.А. Аттестация рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Финоченко В.А., Финоченко Т.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2016.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57977>.— ЭБС «IPRbooks»

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

<b>Вид деятельности</b>	<b>Методические указания по организации деятельности студента</b>
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой



	литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при

	<p>необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля;</li> <li>• валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);</li> <li>• дифференциацию контрольно-измерительных материалов.</li> </ul> <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;</li> <li>• организация самопроверки,</li> <li>• взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии;</li> <li>• проведение письменного опроса;</li> <li>• проведение устного опроса;</li> <li>• организация и проведение индивидуального собеседования;</li> <li>• организация и проведение собеседования с группой;</li> <li>• защита отчетов о проделанной работе.</li> </ul>
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;</li> <li>• развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;</li> <li>• расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;</li> <li>• развитие навыков обобщения различных литературных источников;</li> <li>• предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• о качестве лекционного материала;</li> <li>• о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;</li> <li>• о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;</li> <li>• об уровне самостоятельной работы учащихся;</li> <li>• об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• точку зрения;</li> <li>• о степени эрудированности учащихся;</li> <li>• о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;</li> <li>• о недостатках самостоятельной проработки материала;</li> <li>• о своем умении излагать материал;</li> <li>• о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.</li> </ul> <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несопадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов.</li> </ul> <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «отлично» – более 80% ответов правильные;</li> <li>- «хорошо» – более 65% ответов правильные;</li> <li>- «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные.</li> </ul> <p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p>
Подготовка к	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на

экзамену	<p>конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче экзамена по дисциплине «Кадровая безопасность организации» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к экзамену включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельная работа в течение семестра;</li> <li>• непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;</li> <li>• подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) экзамена.</li> </ul> <p>Для успешной сдачи экзамена по дисциплине «Кадровая безопасность организации» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить;</li> <li>• указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом;</li> <li>• семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене;</li> <li>• готовиться к экзамену необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.</li> </ul>
----------	--

## **9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Кадровая безопасность организации» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

### **10.1 Лицензионное программное обеспечение:**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732

от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Enterprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

#### **10.2. Электронно-библиотечная система:**

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

#### **10.3. Современные профессиональные баз данных:**

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>

8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>

9. [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) Сайт Министерства финансов РФ

10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики

11. [www.skrin.ru](http://www.skrin.ru) База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)

12. [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) Сайт Центрального Банка Российской Федерации

13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи

14. [www.fcsm.ru](http://www.fcsm.ru) Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)

15. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)

16. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) Электронная версия журнала «Эксперт»

17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

#### **10.4. Информационные справочные системы:**

1. Информационно-правовая система «Консультант+»

2. Информационно-справочная система «LexPro»

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>

4. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) Информационно-правовая система Гарант

### **11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется

индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невидимого доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

## 12. Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			