

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Луганский государственный университет  
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы  
Кафедра менеджмента и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и

государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

» 01 2023 года



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»**

По направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент  
Магистерская программа «Управление системой экономической  
безопасности»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа: «Управление системой экономической безопасности» – с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 952.

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности Резник А.А..

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономической безопасности «14» 03 2023 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой менеджмента и экономической безопасности  Тисунова В.Н.

Переутверждена: «\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г., протокол № \_\_\_\_\_

Согласована (для обеспечивающей кафедры):  
Переутверждена: «\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года, протокол № \_\_\_\_\_

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8

Председатель учебно-методической комиссии института  Резник А.А.



## Структура и содержание дисциплины

### 1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

**Цель изучения дисциплины «Кадровая безопасность»** – познакомить слушателей с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности компании, а также приобрести необходимые навыки для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

**Задачи** данного курса:

- изучение современных подходов к управлению кадровой безопасностью организации, административных, организационно-правовых и социально-психологических методов ее обеспечения;
- формирование умения выявлять риски и угрозы в области кадровой безопасности организации на всех этапах работы с персоналом;
- формирование навыков разработки мероприятий по обеспечению кадровой безопасности компании.

Приобретённые студентами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать и совершенствовать систему управления кадровым потенциалом.

### 2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Кадровая безопасность» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление системой экономической безопасности».

Изучение курса «Кадровая безопасность» базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных у студентов в процессе преподавания общенаучных, экономических и управленческих дисциплин. Особое значение для усвоения курса имеют выработанные у студента способности к самостоятельному усвоению оригинального материала на основе систематизированного знания и личного опыта. В этой связи следует подчеркнуть значимость изучения таких дисциплин как «Современные методы управления», «Деловые коммуникации в менеджменте», «Эффективное лидерство и управление командой», «Способы конкурентной борьбы».

Дисциплина является основой для изучения следующих дисциплин: «Конкурентная разведка», «Диагностика и прогнозирование угроз экономической безопасности», «Организация и управление информационно-аналитическим обеспечением СЭБ предприятия», «Корпоративное мошенничество», «Эффективное управление организацией».

Изучение дисциплины «Кадровая безопасность» позволяет обучаемым подготовиться к будущей профессиональной деятельности, овладеть практическими и теоретическими знаниями, необходимыми как при прохождении всех видов практики, так и при дальнейшей самостоятельной работе по профилю.

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p><b>ПК-3.</b> Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку</p>	<p><b>ПК-3.2.</b> Оценка уровня профессиональных знаний, умений работников подразделений, проведение мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфику работы в коллективе при обеспечении кадровой безопасности, сущность и содержание планирования и организации служебной деятельности сотрудников;</li> <li>- методы и приёмы организации работы по обучению и развитию персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять проверку персонала организации, контроль работы специалистов, влияющих на состояние экономической безопасности организации в процессе их работы и увольнении, влияющих на состояние экономической безопасности организации;</li> <li>- владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков;</li> <li>- организовать работу по обучению и развитию персонала</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны;</li> <li>- методами организации обучения, адаптации и стажировки персонала</li> </ul>

	<p><b>ПК-3.3.</b> Определение критериев подбора персонала и приёма в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки</p>	<p><b>знать:</b>  – понятие, методы кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности;  – методики проверки работников организации на этапе подбора персонала, влияющего на состояние экономической безопасности организации, с учётом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы</p> <p><b>уметь:</b>  разрабатывать методики проверки работников организации при приёме на работу, составлять основные документы, обеспечивающие кадровую и экономическую безопасность (о неразглашении информационной, коммерческой тайны, неразглашении персональных данных) с учётом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы;</p> <p><b>владеть:</b>  – навыками разработки методик проверки работников организации при приёме на работу;  – навыками проверки персонала и контроля работы специалистов организации, влияющих на состояние экономической безопасности организации</p>
--	--	--

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	108 (3 зач. ед)	-	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего) в том числе:	48	-	14
Лекции	24		6

Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	24	-	8
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчётно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)	-	-	-
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>94</b>
Форма аттестации	зачёт с оценкой	-	зачёт с оценкой

## 4.2. Содержание разделов дисциплины

### ***Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления.***

Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и дополнительные особенности ее в современной России.

### ***Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.***

Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью и критерии оценки ее эффективности.

***Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.*** Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Формы реализации угрозы. Причины успешной реализации угроз. Инструменты реализации угроз. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Инструменты реализации угроз. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации.

***Тема 4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.*** Конфиденциальная информация как объект защиты. Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

***Тема 5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.*** Имущество организации как объект защиты. Типовые причины, формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности

организации со стороны ее персонала. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

**Тема 6. Работа с персоналом.** Планирование потребности в персонале. Научно-методические принципы подбора персонала. Источники комплектования организации кадрами. Достоинства и недостатки различных источников комплектования организации кадрами. Профессиография в подборе персонала. Подбор и приём на работу. Методы набора персонала. Отбор персонала в организацию. Правила проведения собеседования с кандидатами. Адаптация персонала. Проверка персонала во время работы. Увольнение персонала фирмы.

#### 4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Кадровая безопасность организации как объект управления	4	-	2
2	Система управления кадровой безопасностью организации	4	-	
3	Противодействие угрозам безопасности персонала организации	4	-	
4	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	4	-	4
5	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	4	-	
6	Работа с персоналом	4	-	
<b>Итого:</b>		<b>24</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

#### 4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Кадровая безопасность организации как объект управления	4	-	1
2	Система управления кадровой безопасностью организации	4	-	-
3	Противодействие угрозам безопасности персонала организации	4	-	1
4	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	4	-	2
5	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	4	-	2

6	Работа с персоналом	4	-	2
<b>Итого:</b>		<b>24</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

#### 4.5. Лабораторные занятия - не предусмотрены

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Кадровая безопасность организации как объект управления	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	10		14
2.	Система управления кадровой безопасностью организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	10		14
3.	Противодействие угрозам безопасности персонала организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	10		16
4.	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	10		16
5.	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	10		16
6.	Работа с персоналом	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	10		18

Итого:	60		94
--------	----	--	----

**4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине учебным планом не предусмотрены.**

## **5. Образовательные технологии**

Преподавание дисциплины ведётся с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счёт объединения занятий в тематические блоки;

- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

- технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путём конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **а) основная литература**

1. Баранова, Е. К. Информационная безопасность и защита информации : учебное пособие / Е.К. Баранова, А.В. Бабаш. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 336 с. — (Высшее образование). — DOI: <https://doi.org/10.29039/1761-6>. - ISBN 978-5-369-01761-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861657>

2. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-018727-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2039129>

### **б) дополнительная литература**

1. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учебное пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook\_5acf841d071897.70884851. - ISBN 978-5-16-013423-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2052366>

2. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2024. — 352 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1685. - ISBN 978-5-16-019381-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2113856>

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2054180>

4. Кузнецова, Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения : монография / Н.В. Кузнецова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 286 с. - ISBN 978-5-16-108198-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058956>

5. Кузнецова, Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации : монография / Н.В. Кузнецова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 262 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1058832. - ISBN 978-5-16-015804-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058832>

6. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации : монография / Н.М. Кузьмина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 167 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1216917>

7. Кузьмина, Н. М. Менеджмент персонала корпорации : монография / Н.М. Кузьмина. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 245 с. - (Высшее образование: Магистратура). — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010890-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1898120>

8. Резник, С. Д. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О. А. Вдовина, С. Д. Резник, О. А. Сазыкина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 211 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1891037. - ISBN 978-5-16-017835-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1891037>

9. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook\_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-012953-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906705>

10. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 116 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-018840-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2048141>

11. Чуланова, О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. - 364 с. - (Высшее образование: Магистратура). - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-012782-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1042593>

#### **в) методические рекомендации:**

1. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Кадровая безопасность» для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент», магистерская программа «Управление системой экономической безопасности» / Резник А.А. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля», 2024.

#### **г) интернет-ресурсы:**

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

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

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

### **информационно-справочные системы:**

Система электронного обучения «Фемида» – Режим доступа:  
<http://www.femida.raj.ru>

Справочно-правовая система Консультант – Режим доступа:  
<http://www.consultant.ru>

Справочно-правовая система Гарант – Режим доступа:  
<http://www.garant.ru>

Справочно-правовая система Кодекс – Режим доступа:  
<http://www.kodeks.ru>

Правовой консультант юриста, финансиста, бухгалтера, налогового, директора – Режим доступа: <http://pravcons.ru>

Система «Финансовый директор» – Режим доступа: <http://www.1fd.ru>

**перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (в т. ч. профессиональные базы данных), необходимых для проведения научных исследований**

<http://www.kremlin.ru/mainpage.shtml> – Администрация Президента РФ

[WWW.GOVERNMENT.RU](http://WWW.GOVERNMENT.RU) – официальный сайт Правительства Российской Федерации.

<http://www.economy.gov.ru> – Официальный сайт министерства экономического развития

[www.rosreestr.ru](http://www.rosreestr.ru) – Росреестр

<http://www.appraiser.ru/> – Портал «Appraiser.Ru. Вестник оценщика»

[openbudget.karelia.ru](http://openbudget.karelia.ru) – Открытый бюджет. Регионы России.

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Росстат.

[www.hse.ru/rlms](http://www.hse.ru/rlms) – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (RLMS)

[www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – Росбизнесконсалтинг

[www.mimfin.gov.ru](http://www.mimfin.gov.ru) – Министерство Финансов РФ

[www.skrin.ru](http://www.skrin.ru) – СКРИН (система комплексного раскрытия информации о предприятиях)

[www.interfax.ru](http://www.interfax.ru) – Интерфакс

[www.oecd.org](http://www.oecd.org) – Организация экономического сотрудничества и развития

[www.prime-tass.ru](http://www.prime-tass.ru) – Агентство экономической информации

[www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com) – База данных Science Direct

<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека e-library.ru

[www.ebscohost.com/academic/econlit](http://www.ebscohost.com/academic/econlit) – База данных EconLit.

<http://www.fas.gov.ru> – Федеральная антимонопольная служба

<http://www.tendery.ru> – Информационный портал объединений участников закупочной деятельности

<http://www.sberbank-ast.ru> – Электронная торговая площадка

<http://www.etp-micex.ru> – Электронная торговая площадка

<http://www.rts-tender.ru> – Электронная торговая площадка

[www.gossluzhba.gov.ru](http://www.gossluzhba.gov.ru) – Федеральный портал управленческих кадров

<http://www.duma.gov.ru/> – Государственная Дума Федерального Собрания РФ

[http://www.parliament.ru/wps/wcm/connect/parliament/ru/monitoring\\_centre/.html](http://www.parliament.ru/wps/wcm/connect/parliament/ru/monitoring_centre/.html) – Центр мониторинга права при Совете Федерации

<http://www.csr.ru/> – Центр стратегических разработок

<http://www.ach.gov.ru/> – Счётная палата РФ

<http://www.ach-fci.ru/> – Счётные палаты России

<http://www.economy.gov.ru/gia/> – Департамент ОРВ Минэкономразвития РФ

<http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал – ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ – учебные материалы.

[www.raexpert.ru](http://www.raexpert.ru). – Интернет сайт Рейтингового агентства «Эксперт»

[www.fcsm.ru](http://www.fcsm.ru) – Федеральная служба по финансовым рынкам

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Федеральная служба государственной статистики

<http://www.iteam.ru/> – ITeam Портал корпоративного управления

[http://www.balancedscorecard.org/Balanced Scorecard Institute](http://www.balancedscorecard.org/Balanced_Scorecard_Institute). – Сбалансированная система показателей

**Электронные библиотечные системы и ресурсы**

Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) – <http://el.fa.ru/>

Электронно-библиотечная система BOOK.RU – <http://www.book.ru>

Электронно-библиотечная система – Znanium <http://www.znanium.com>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

**Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

## 7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Кадровая безопасность» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащённое компьютером с доступом в Интернет.

### Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	FirefoxMozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	MozillaThunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>
Файл-менеджер	FarManager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

## 8. Оценочные средства по дисциплине

### Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Кадровая безопасность»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-3. Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	<b>Пороговый</b>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфику работы в коллективе при обеспечении кадровой безопасности, сущность и содержание планирования и организации служебной деятельности сотрудников;</li> <li>- методы и приёмы организации работы по обучению и развитию персонала;</li> <li>- понятие, методы кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности;</li> <li>- методики проверки работников организации на этапе подбора персонала, влияющего на состояние экономической безопасности организации, с учётом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы</li> </ul>
Основной		<b>Базовый</b>	<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять проверку персонала организации, контроль работы специалистов, влияющих на состояние экономической безопасности организации в процессе их работы и увольнении, влияющих на состояние экономической безопасности организации;</li> <li>- владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков;</li> <li>- организовать работу по обучению и развитию персонала;</li> <li>- разрабатывать методики проверки работников организации при приёме на работу, составлять основные документы, обеспечивающие кадровую и экономическую безопасность (о неразглашении информационной, коммерческой тайны, неразглашении персональных данных) с учётом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы;</li> </ul>

<b>Заключительный</b>		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> - навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны; - методами организации обучения, адаптации и стажировки персонала; - навыками разработки методик проверки работников организации при приёме на работу; – навыками проверки персонала и контроля работы специалистов организации, влияющих на состояние экономической безопасности организации
-----------------------	--	----------------	--

**Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины**

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	<b>ПК-3</b>	Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	<p><b>ПК-3.2.</b> Оценка уровня профессиональных знаний, умений работников подразделений, проведение мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня</p> <p><b>ПК-3.3.</b> Определение критериев подбора персонала и приёма в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки</p>	<p><b>Тема 1.</b> Кадровая безопасность организации как объект управления</p> <p><b>Тема 2.</b> Система управления кадровой безопасностью организации</p> <p><b>Тема 3.</b> Противодействие угрозам безопасности персонала организации</p> <p><b>Тема 4.</b> Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала</p> <p><b>Тема 5.</b> Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала</p> <p><b>Тема 6.</b> Работа с персоналом</p>	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	<p align="center"><b>ПК-3.</b></p> <p>Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку</p>	<p><b>ПК-3.2.</b> Оценка уровня профессиональных знаний, умений работников подразделений, проведение мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфику работы в коллективе при обеспечении кадровой безопасности, сущность и содержание планирования и организации служебной деятельности сотрудников;</li> <li>- методы и приёмы организации работы по обучению и развитию персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять проверку персонала организации, контроль работы специалистов, влияющих на состояние экономической безопасности организации в процессе их работы и увольнении, влияющих на состояние экономической безопасности организации;</li> <li>- владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков;</li> <li>- организовать работу по обучению и развитию персонала</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны;</li> <li>- методами организации обучения, адаптации и стажировки персонала</li> </ul>	<p align="center"><b>Тема 1.</b></p> <p>Кадровая безопасность организации как объект управления</p> <p align="center"><b>Тема 2.</b></p> <p>Система управления кадровой безопасностью организации</p> <p align="center"><b>Тема 3.</b></p> <p>Противодействие угрозам безопасности персонала организации</p> <p align="center"><b>Тема 4.</b></p> <p>Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала</p> <p align="center"><b>Тема 5.</b></p> <p>Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала</p> <p align="center"><b>Тема 6.</b></p> <p>Работа с персоналом</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>

		<p><b>ПК-3.3.</b> Определение критериев подбора персонала и приёма в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие, методы кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности;</li> <li>– методики проверки работников организации на этапе подбора персонала, влияющего на состояние экономической безопасности организации, с учётом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать методики проверки работников организации при приёме на работу, составлять основные документы, обеспечивающие кадровую и экономическую безопасность (о неразглашении информационной, коммерческой тайны, неразглашении персональных данных) с учётом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки методик проверки работников организации при приёме на работу;</li> <li>– навыками проверки персонала и контроля работы специалистов организации, влияющих на состояние экономической безопасности организации</li> </ul>	<p><b>Тема 1.</b> Кадровая безопасность организации как объект управления</p> <p><b>Тема 2.</b> Система управления кадровой безопасностью организации</p> <p><b>Тема 3.</b> Противодействие угрозам безопасности персонала организации</p> <p><b>Тема 4.</b> Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала</p> <p><b>Тема 5.</b> Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала</p> <p><b>Тема 6.</b> Работа с персоналом</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	--	---	---	--

## 1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Состояние защищённости жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз – :

- а) риск
- б) безопасность
- в) устойчивость
- г) конкурентоспособность

2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счёт ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом -это ... безопасность:

- а) финансовая
- б) кадровая
- в) правовая
- г) информационная

3. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся:

- а) условия мотивации у конкурентов лучше
- б) давление на сотрудников извне
- в) отсутствие или «слабая» корпоративная политика
- г) инфляционные процессы

4. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся:

- а) слабая организация системы управления персоналом
- б) неэффективная система мотивации
- в) попадание сотрудников в различные виды зависимости
- г) некачественные проверки кандидатов при приёме на работу

5. Люди, попавшие под влияние наиболее распространённых видов зависимостей, вследствие чего имеющие девиантное поведение:

- а) работники, подлежащие увольнению
- б) группы риска кадровой безопасности
- в) социально неадаптированные граждане
- г) люди без определённого места жительства

6. Целью обеспечения кадровой безопасности организации выступает

...

- а) защита персонала организации от возможных угроз;
- б) защита организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;

в) защита персонала организации от возможных угроз и защита организации от возможных угроз со стороны собственного персонала.

7. Наиболее распространённой угрозой в адрес персонала организации выступает ...

- а) переманивание ведущих сотрудников организации конкурентами;
- б) вербовка сотрудников организации;
- в) покушения на руководителей организации.

8. В современных условиях наиболее опасной для организации угрозой со стороны ее собственного персонала является ...

- а) коррупция;
- б) растраты и хищения денежных средств работодателя;
- в) разглашение конфиденциальной информации.

9. В современных отечественных условиях наиболее распространённой угрозой со стороны персонала является ...

- а) коррупция;
- б) мелкие хищения имущества работодателя;
- в) разглашение конфиденциальной информации.

10. В современных отечественных условиях наиболее распространённой причиной разглашения персоналом конфиденциальной информации является ...

- а) злой умысел виновных сотрудников;
- б) безответственность виновных сотрудников;
- в) вероятность зависит от сферы деятельности, которую представляет конкретный работодатель.

11. Наиболее эффективно противодействие угрозам кадровой безопасности организации выступают ... методы

- а) профилактические;
- б) пресекающие;
- в) репрессивные.

12. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает стратегия ...

- а) упреждающего противодействия угрозам;
- б) адекватного ответа на угрозы;
- в) пассивной защиты от угроз.

13. Наиболее распространённой из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает стратегия ...

- а) упреждающего противодействия угрозам;
- б) адекватного ответа на угрозы;

в) пассивной защиты от угроз.

14. Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает высокая ...

а) ресурсоёмкость;

б) вероятность конфликтов с законом;

в) вероятность конфликтов с конкурентами, клиентами, другими контактными аудиториями.

15. В стратегии обеспечения безопасности организации – работодателя необходимо отражать стратегический подход к организации ...

а) собственной службы безопасности;

б) взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области;

в) как собственной службы безопасности, так и взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области.

16. Система управления собственной безопасностью современной организации должна состоять из ... базовых элементов

а) трёх;

б) пяти;

в) шести.

17. Система управления безопасностью современной организации по кадровому направлению ее деятельности должна включать в себя ...

а) две операционные подсистемы;

б) три операционные подсистемы;

в) пять операционных подсистем.

18. В условиях рыночной экономики прямое переманивание сотрудников конкурирующей организации рассматривается как ...

а) метод недобросовестной конкуренции;

б) типовое проявление закона конкуренции на рынке труда;

в) допустимое исключение в рамках проявления закона конкуренции на рынке труда.

19. Переманивание ведущих менеджеров и специалистов конкурирующей организации в современных условиях чаще осуществляется путём ...

а) прямых предложений о смене работодателя со стороны представителей конкурирующей организации;

б) использование посреднических услуг специализированных рекрутинговых агентств;

в) использования средств массовой информации.

20. Профилактика угроз переманивания сотрудников организации ее конкурентами обеспечивается в рамках ...

- а) системы персонального менеджмента;
- б) системы менеджмента безопасности;
- в) систем персонального менеджмента и менеджмента безопасности.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

## 2. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

1. В чём заключается методика разработки должностных инструкций работников? Какие разделы должны обязательно входить в должностную инструкцию? Привести пример должностной инструкции.

2. Назовите нестандартные методы оценки кандидатов при приёме на работу.

3. В чём заключаются причины тяжёлой адаптации нового работника?

4. Составьте резюме для подачи на вакансию специалиста службы безопасности организации.

5. Основные функции и права службы безопасности в области обеспечения имущественной безопасности организации.

6. В чём заключаются особенности отбора и найма управленческих кадров?

7. Назовите методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны её персонала. Особенности управления персоналом организации в целях обеспечения её имущественной безопасности.

8. Как должна реагировать служба безопасности в случае выявления факта системной утечки конфиденциальной информации из конкретного подразделения? Составьте план действий.

9. Составьте профиль кандидата на должность руководителя отдела службы безопасности предприятия.

10. Дайте определение понятию «лидерство» в коллективе. Объясните, как следует учитывать наличие в коллективе неформальных лидеров.

11. Какие технические средства могут использоваться для обеспечения безопасности имущества организации?

12. Какие требования доктрины «развития человеческого капитала организации» имеют прямое отношение к проблеме обеспечению безопасности по кадровому направлению её деятельности?

13. Почему угрозы информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности?

14. Назовите методы управления кадровыми рисками, какие из них эффективны для организаций на примере конкретной сферы деятельности.

Методические рекомендации:

На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

### **3. Практическое (прикладное) задание** (заключительный уровень)

#### **Практическое задание 1.**

Фирма «Симпофена» функционирует с 2017 года. Это малое предприятие, имеющее в своей структуре 3 отдела и оказывающее консультационные услуги в сфере управления ценными бумагами, инвестиционными активами и корпоративными финансами.

Юридический отдел существует со времени образования фирмы. Его первый состав был сформирован из выпускников юридического факультета Университета. Каждый из работников данного отдела характеризовался высокой успеваемостью и хорошим интеллектуальным потенциалом. Вследствие этого им были присвоены одинаковые разряды

В 2024 году начальник отдела перешёл (добровольно) на повышение в другую фирму. Возникла необходимость замещения вакантной должности начальника юридического отдела.

Генеральный директор фирмы, проведя диагностику персонала отдела, выявил неформального лидера - Елену - опытного работника, обладающего деловыми качествами, коммуникабельностью и хорошими перспективами.

Проработав несколько дней, Елена ощутила резкое сопротивление работников отдела, впоследствии (через 2 месяца) вылившееся в серьёзный конфликт. На этот раз у трудового коллектива сформировался новый неформальный лидер - Наталья, которая и возглавлял конфликт. Причин данного конфликта Елена идентифицировать не смогла, поскольку выдвигавшиеся претензии не несли в себе серьёзных доводов.

Генеральный директор совместно с руководством фирмы признали свою ошибку решив, что они неправильно выявили неформального лидера. Они сместили Елену, назначив на место начальника отдела Наталью. Но ситуация повторилась в точности. Только теперь новым неформальным лидером стала Ольга. Конфликт был точной копией предыдущего.

Задание:

1. Какая модель замещения вакантных мест была использована руководством фирмы?
2. Почему не удалось повышение в должности двух работников?
3. Какие угрозы для кадровой безопасности провоцирует данная ситуация?
4. Как урегулировать данную ситуацию и устранить угрозы?

#### **Практическое задание 2.**

Составьте развёрнутую 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?

### **Практическое задание 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 ушёл с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Воланов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации? Дайте развёрнутый аргументированный ответ.

### **Практическое задание 4.**

#### **Деловая игра «Собеседование»**

Определяется вакансия и 2 претендента на неё.

Студенты разделяются на 2–3 группы, представляющие различные компании. Каждая группа выбирает сферу деятельности своей компании и название.

Представители организаций формируют требования к претендентам, составляют список вопросов для проведения собеседования, определяют лиц, проводящих собеседование.

Претенденты на вакантную должность разрабатывают свою профессиональную биографию и формируют стратегию поведения на собеседовании.

Цель каждого претендента – постараться поступить на работу в эти фирмы, конкурируя друг с другом.

Цель каждой фирмы – отобрать наиболее пригодного, на их взгляд, специалиста.

В конце деловой игры каждая фирма должна определить, какого кандидата она берет на работу и почему. При этом фирма может не взять ни одного кандидата.

Проводится анализ игры, рассматриваются вопросы, задаваемые на собеседовании.

### **Практическое задание 5.**

#### **Формирование обязательства о неразглашении коммерческой тайны**

Пользуясь системой «Консультант-плюс», открытыми источниками Интернет, составить обязательство с указанием следующих обязательных граф:

1. ФИО,
2. Должность,
3. Основание расписки – документ о приёме на работу.

4. Перечень информации, которая относится к коммерческой тайне - предмет обязательства, документ, который этот перечень регламентирует.
5. Источники и пути утечки информации, которые надо заблокировать,
6. Действия персонала по поводу разглашения коммерческой тайны, которые блокируются,
7. Срок действия обязательства,
8. Ответственность за разглашение,
9. Действия при обнаружении разглашения другими сотрудниками или попыток навязать нарушение обязательства со стороны других лиц.
10. Иные условия

Пример выполненного задания  
**Обязательство о неразглашении информации, составляющей  
коммерческую тайну**

г. Луганск

12 апреля 2024 г.

Я, Степанов Антон Андреевич, главный инженер общества с ограниченной ответственностью «Термострой», в соответствии с заключённым трудовым договором принимаю настоящее обязательство о нижеследующем:

1. Я обязуюсь:

1.1. Не сообщать третьим лицам, не выкладывать в открытый доступ и неправомерно не использовать без письменного согласия администрации ООО «Термострой» сведения, составляющие коммерческую тайну.

1.2. Соблюдать установленный в ООО «Термострой» режим коммерческой тайны и исполнять требования локальных актов компании по обеспечению сохранности секретной коммерческой информации.

1.3. Немедленно сообщать начальнику службы безопасности ООО «Термострой»:

– обо всех попытках третьих лиц получить от меня информацию, составляющую коммерческую тайну;

– о запросах государственных органов и иных лиц сведений, составляющих коммерческую тайну;

– о фактах утраты носителей секретной информации и (или) иной утечке информации, которые могут привести к разглашению указанной информации.

1.4. Не использовать ставшую мне известной коммерческую информацию работодателя и (или) его клиентов (контрагентов) для занятий любой деятельностью, способной причинить вред работодателю и (или) его клиентам (контрагентам).

1.5. Сведения, составляющие коммерческую тайну, использовать только для выполнения должностных обязанностей.

1.6. Соблюдать установленный в ООО «Термострой» отдельным локальным актом порядок работы с носителями секретной информации и документами с грифом «Коммерческая тайна».

1.7. При расторжении трудового договора передать все имеющиеся в моем пользовании материальные носители секретной коммерческой информации по описи ответственному работнику службы безопасности ООО «Термострой», указанному в отдельно издаваемом приказе.

2. Я подтверждаю, что на момент подписания настоящего обязательства я ознакомлен с приказом генерального директора ООО «Термострой» от 30.12.2023 № 328/К, утверждающим перечень информации, составляющей коммерческую тайну ООО «Термострой».

3. Я предупреждён, что в случае умышленного или неосторожного разглашения информации, составляющей коммерческую тайну работодателя и (или) его клиентов (контрагентов), возможно наступление юридической ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Настоящее обязательство действует бессрочно.

5. Прекращение трудового договора, заключённого между мной и работодателем, не является основанием для прекращения настоящего обязательства.

Подпись работника: *Степанов* /Степанов А. А./

### **Практическое задание 6.**

**Формирование обязательства о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных), не содержащих сведений, составляющих государственную тайну**

Пользуясь системой «Консультант-плюс», открытыми источниками Интернет, составить обязательство с указанием следующих обязательных граф:

1. ФИО,
2. Должность
3. Перечень информации, которая относится к конфиденциальной - предмет обязательства
4. Источники и пути утечки информации, которые надо заблокировать
5. Срок действия обязательства
6. Ответственность за разглашение
7. Действия при обнаружении разглашения другими сотрудниками или попыток навязать нарушение обязательства со стороны других лиц.

Пример выполненного задания

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО**  
**о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных), не содержащих сведений, составляющих государственную тайну**

Я, \_\_\_\_\_  
(ФИО)

исполняющий (ая) должностные обязанности по занимаемой должности

\_\_\_\_\_  
(должность, наименование структурного подразделения «Название предприятия»)

предупреждён (а), что на период исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом, мне будет предоставлен допуск к конфиденциальной информации (персональным данным), не содержащим сведений, составляющих государственную тайну. Настоящим добровольно принимаю на себя обязательства:

1. Не разглашать третьим лицам конфиденциальные сведения, которые мне доверены (будут доверены) или станут известными в связи с выполнением должностных обязанностей.

2. Не передавать и не раскрывать третьим лицам конфиденциальные сведения, которые мне доверены (будут доверены) или станут известными в связи с выполнением должностных обязанностей.

3. В случае попытки третьих лиц получить от меня конфиденциальные сведения, сообщать непосредственному начальнику.

4. Не использовать конфиденциальные сведения с целью получения выгоды.

5. Выполнять требования нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы защиты конфиденциальных сведений.

6. В течение года после прекращения права на допуск к конфиденциальным сведениям не разглашать и не передавать третьим лицам известные мне конфиденциальные сведения.

Я предупреждён (а), что в случае нарушения данного обязательства буду привлечён (а) к дисциплинарной ответственности и/или иной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы) (подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству  
«практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

**4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачёт с оценкой)**

***Вопросы к зачёту***

1. Сущность безопасности и её цели
2. Кадровая безопасность: понятие и содержание.
3. Персонал - ключевой ресурс экономики предприятия
4. Кадровые риски
5. Классификация кадровых рисков в организации.
6. Понятие кадровых угроз
7. Внешние угрозы кадровой безопасности
8. Внутренние угрозы кадровой безопасности
9. Уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него
10. Разновидности деструктивных форм поведения работников.
11. Классификация рискообразующих факторов кадровой безопасности
12. Основные группы риска кадровой безопасности: члены религиозных новообразований (РНО), игроки
13. Правовые аспекты кадровой безопасности
14. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности предприятия
15. Требования к работникам службы безопасности предприятия
16. Понятие приверженности персонала к организации
17. Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия
18. Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия
19. Организация системы контроля персонала
20. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала
21. Информационная безопасность организации и персонал

22. Особенности кадровой политики по отношению к IT-персоналу
23. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
24. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов
25. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
26. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов
27. Кадровая политика и обеспечение экономической безопасности организации.
28. Научно-методические принципы подбора персонала
29. Профессиография в подборе персонала
30. Подбор и приём на работу
31. Проверка персонала во время работы
32. Увольнение персонала фирмы
33. Проведение служебной проверки в отношении персонала
34. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия
34. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия
36. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
37. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления
38. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха
39. Разработка и реализация стратегических планов обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
40. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками
41. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников
42. Значение кадровой политики в стратегии организации
43. Кадровая служба: функции, организация, ответственность
44. Нестандартные методы оценки кандидатов при приёме на работу
45. Основные критерии оценки нового работника

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт с оценкой»

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые

	решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

## **5. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учётом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

– применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

– увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

– продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;

– продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;

– продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

### Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)