

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 управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

«04» 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление кадровой безопасностью» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление кадровой безопасностью» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛИ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А.Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З.Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры туризма и гостиничного дела «21» 05 2023 г., протокол № 13

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории «__» ____ 20__ г., протокол № __

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Переутверждена: «__» ____ 20__ г., протокол № __

Согласована:
Директор института управления и
государственной службы  Харьковский Р.Г.
Переутверждена: «__» ____ 20__ года, протокол № __

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 06 2023 г., протокол № 8

Председатель учебно-методической
комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

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

Цель изучения дисциплины – направлена на раскрытие основных проблем социальной педагогики; содействие формированию у студентов социально-педагогического мышления и системы соответствующих теоретических знаний и практических умений.

Задачи:

сформировать целостное представление о социальной педагогике как специфической области знания;

сформировать социально-педагогических знания, умения и навыки у студентов.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Управление кадровой безопасностью» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.В.05). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Знать:

основные подходы и методы разработки и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, а также методы оценки их социальной и экономической эффективности.

основы управления человеческими ресурсами, методы и инструменты оценки эффективности управления персоналом и организации в целом, а также понимать принципы и методы проведения аудита в области управления персоналом и контроллинга кадровой безопасности предприятия.

Уметь:

разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, учитывая внешние и внутренние факторы, цели и задачи организации, потребности и интересы персонала, а также оценивать их социальную и экономическую эффективность на основе анализа данных, показателей и индикаторов.

проводить анализ деятельности по управлению персоналом и оценивать ее эффективность, а также разрабатывать и внедрять меры для улучшения управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности предприятия

Владеть:

навыками проектного менеджмента, коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при разработке и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, а также представления и обоснования результатов своей деятельности в соответствии с правилами делового общения.

навыками использования современных методов анализа и оценки эффективности управления персоналом, а также уметь эффективно взаимодействовать с руководством организации и другими

заинтересованными сторонами для обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Анализ бизнес-процессов организации»

«Оценка эффективности труда и управления персоналом», «Системный анализ в экономике и управлении», «Анализ данных в управлении персоналом» и служит основой для освоения дисциплин «Аудит и контроллинг системы управления персоналом», «Антикризисное управление персоналом» и других профильных дисциплин специальности 38.04.03 Управление персоналом, а также написания магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-2.1 Разрабатывает стратегию управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды организации. ОПК-2.2 Оценивает эффективность применения политик и технологий управления персоналом на основе анализа данных и социальных показателей. ОПК-2.3 Обеспечивает реализацию стратегии управления персоналом, в том числе путем внедрения новых технологий и политик, а также проведения обучения и тренингов для персонала.	знать: основные подходы и методы разработки и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, а также методы оценки их социальной и экономической эффективности. уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, учитывая внешние и внутренние факторы, цели и задачи организации, потребности и интересы персонала, а также оценивать их социальную и экономическую эффективность на основе анализа данных, показателей и индикаторов. владеть: навыками проектного менеджмента, коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при разработке и реализации стратегии,

		политик и технологий управления персоналом организации, а также представления и обоснования результатов своей деятельности в соответствии с правилами делового общения.
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	ПК-5.1 осуществляет анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и формулирует предложения по ее оптимизации и улучшению; ПК-5.2 проводит оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей; ПК-5.3 осуществляет аудит деятельности по управлению персоналом и обеспечивает контроллинг в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	знать: основы управления человеческими ресурсами, методы и инструменты оценки эффективности управления персоналом и организации в целом, а также понимать принципы и методы проведения аудита в области управления персоналом и контроллинга кадровой безопасности предприятия. уметь: проводить анализ деятельности по управлению персоналом и оценивать ее эффективность, а также разрабатывать и внедрять меры для улучшения управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности предприятия. владеть: навыками использования современных методов анализа и оценки эффективности управления персоналом, а также уметь эффективно взаимодействовать с руководством организации и другими заинтересованными сторонами для обеспечения кадровой безопасности предприятия.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная	Очно-	Заочная

	форма	заочная форма	форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего)	60	40	12
в том числе:			
Лекции	30	20	6
Семинарские занятия	30	20	6
Практические занятия	-		-
Лабораторные работы	-		-
Курсовая работа (курсовой проект)	-		-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-		-
Самостоятельная работа студента (всего)	48	68	96
Форма аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Общие понятия, угрозы, проблемы и слагаемые корпоративной безопасности. Общие понятия и глоссарий в сфере корпоративной безопасности. Современное понимание корпоративной безопасности. Основные понятия в сфере безопасности (глоссарий). Объекты и субъекты безопасности. Конкурентная борьба и угрозы безопасности: конкуренция, модель пяти сил конкуренции М.Портера, 6-я («российская») сила, внешние и внутренние угрозы, три типа конкурентного поведения. Недобросовестная конкуренция, ее формы и способы ведения. 10 базовых угроз в общей теории безопасности. Классификация угроз. Мониторинг и оценка угроз и рисков. Структура безопасности компании. Место и роль кадровой безопасности. Общие принципы организации и функционирования системы корпоративной безопасности. «Золотое сечение безопасности». Проблемы и слагаемые кадровой безопасности.

Тема 2. Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу. Три основных фактора кадровой безопасности. Персонал – основная угроза безопасности компании и ее главный ресурс. Статистика потерь по вине персонала. Психология внутрикорпоративного мошенничества, «Треугольник мошенничества» (доступ к материальным и денежным средствам, самооправдание и давление внешних обстоятельств). Персонал – главный ресурс компании. Возрастание роли персонала как основная тенденция нашего времени. Угрозы компании со стороны персонала. Основные виды угроз интересам компании (разглашение коммерческой тайны, разглашение конфиденциальной информации; хищения; потери из-за увольнения сотрудников; потери из-за недобросовестной работы сотрудников; потери из-за слабой обученности сотрудников). Практика коммерческого подкупа («отката») и соотношение «внешней» и «внутренней» морали в компании. Реестр дисквалифицированных лиц (руководителей). «Черные списки» работодателей и работников. Организация работы по защите от противоправных действий персонала (HR-служба, Служба безопасности, IT- служба). Угрозы персоналу со стороны компании и «принцип бумеранга». Роль владельцев бизнеса и

руководителей как возможных «генераторов угроз компании». Особенности обеспечения кадровой безопасности в период кризиса.

Тема 3. Защита персональных данных работников, личности и интересов работника. Проблема защиты персональных данных работников и причины ее актуальности. Внешние и внутренние угрозы для персональных данных при их обработке в информационных системах и без использования средств автоматизации. Основные понятия из сферы защиты персональных данных. Требования Федерального закона «О персональных данных» и иных нормативных актов. Что относится к персональным данным. 4 категории сведений. Фрагменты и совокупность сведений. Специфика компании, категории и объем обрабатываемых ПД как критерий классификации и выбора ИС для обработки ПД. Типовые и специальные ИС. 4 класса ИС. Защита персональных данных, которые могут отчуждаться из системы. Требования письма Рособразования от 29.07.2009 N 17-110 «Об обеспечении защиты персональных данных» (вместе с "Информацией об основных нормативно-методических документах и требованиях по организации защиты персональных данных»). Организация работы по защите персональных данных работников в компаниях, имеющих ИС для обработки ПД. «Десять шагов на пути к защищенной ИС для обработки ПД». Особенности защиты ПД в компаниях, не имеющих ИС для защиты ПД. Защита личности и интересов работника.

Тема 4. Защита коммерческой тайны компании. Российское законодательство по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации. «Коммерческая тайна» и «конфиденциальная информация» в ГК РФ и в ТК РФ. Признаки и особенности КТ. Цена потерь. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 года: что является и не может являться КТ; как фиксируется информация КТ; законный способ получения КТ; обязанности обладателя КТ; обязанности работника по сохранению КТ; кто может затребовать информацию КТ; методы определения КТ; ответственность за разглашение КТ и что приводит к безответственности (форс-мажорные обстоятельства). Организация работы по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации. Специфика компании. Типичные ошибки руководителей. Источники конфиденциальной информации, каналы утечки и задачи по ее защите. 5 основных способов защиты информации. «Мнимые тайны оплаты труда» - от кого скрываем? Клиентская база – лучший способ защиты. Типовое «Положение о защите коммерческой тайны» и сопутствующие документы: особенности разработки, демо-версии документов. Рекомендации по внесению изменений и дополнений в нормативно-правовые, учредительные и иные документы компании для обеспечения защиты коммерческой тайны. Рекомендации на «каждый день».

Тема 5. Обеспечение защиты материальных ценностей. Проблема и особенности защиты материальных ценностей в производственных и торговых компаниях. Типичные ошибки. Основные правила проведения служебных расследований. Проблема и особенности защиты интеллектуальной собственности. Организация работы по защите материальных ценностей и интеллектуальной собственности.

Тема 6. Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом. Необходимость конфиденциального делопроизводства. Организация конфиденциального делопроизводства. 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.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Общие понятия, угрозы, проблемы и слагаемые корпоративной безопасности	6	4	1
2.	Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу	4	2	1
3.	Защита персональных данных работников, личности и интересов работника	6	4	1
4.	Защита коммерческой тайны компании	4	2	1
5.	Обеспечение защиты материальных ценностей	6	4	1
6.	Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом»	4	4	1
Итого:		30	20	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Общие понятия, угрозы, проблемы и слагаемые корпоративной безопасности	6	4	1
2.	Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу	4	2	1
3.	Защита персональных данных работников, личности и интересов работника	6	4	1
4.	Защита коммерческой тайны компании	4	2	1
5.	Обеспечение защиты материальных ценностей	6	4	1
6.	Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом»	4	4	1
Итого:		30	20	6

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Общие понятия, угрозы, проблемы и слагаемые корпоративной безопасности	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	8	12	16
2.	Угрозы со стороны персонала и угрозы	Самостоятельное изучение литературы.	8	12	16

	персоналу				
3.	Защита персональных данных работников, личности и интересов работника	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	8	10	16
4.	Защита коммерческой тайны компании	Самостоятельное изучение литературы.	8	10	16
5.	Обеспечение защиты материальных ценностей	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	8	12	16
6.	Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом»	Самостоятельное изучение литературы.	8	12	16
Итого:			48	68	96

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется 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 счет 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 путем 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. Шабельская Н.П. Управление рисками, **системный анализ** и моделирование : учебно-методическое пособие для практических занятий / Н.П. Шабельская, В.М. Забабурин ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2021. - 48 с.

2. Абельдяев Н.Ф. Математические методы анализа хозяйственной деятельности : учебно-методическое пособие к лекционным занятиям и самостоятельной работе студентов магистратуры направления подготовки «Прикладная математика» / Н.Ф. Абельдяев ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2016. - 52 с.

3. Канивец П.И. Теория систем и системный анализ в экономике : учебное пособие / П.И. Канивец, А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ (НПИ), 2007. - 135 с.

б) дополнительная литература:

1. Основы теории систем и системный анализ в научных исследованиях : методические указания к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине «Теория систем и системный анализ» / А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 12 с.

2. Белоусова Н.О. Системный метод и теория относительности : текст лекции по базовому курсу философии и спецкурсу "Логика и методология научного познания" / Н.О. Белоусова, С.П. Яновская ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ, 2008. - 22 с.

3. Богомягова И.В. Системный анализ в экономике горнодобывающей промышленности : учебное пособие / И.В. Богомягова ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ (НПИ), 2007. - 84 с.

в) методические рекомендации:

1. Прасько А.Д. Основы теории систем и системный анализ : методические указания к самостоятельной работе студентов / А.Д. Прасько, Г.В. Стоян ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2017. - 18 с.

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahlniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

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

Программное обеспечение:

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

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Системный анализ в экономике и управлении»

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	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	Пороговый	знать: основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации. принципы и методы оценки эффективности политик и технологий управления персоналом, а также социальные показатели, связанные с работой персонала. современные тенденции и методы управления персоналом.
Основной		Базовый	уметь: разрабатывать и внедрять новые технологии и политики управления персоналом, проводить обучение и тренинги. проводить анализ данных и социальных показателей для оценки эффективности политик и технологий управления персоналом анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды.
Заключительный		Высокий	владеть: навыками проведения сбора данных с использованием различных методов и оценки их качества. применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде. навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности управления персоналом на основе анализа данных и социальных показателей.

Заключительный	Основной	Начальный
		ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.
Высокий	Базовый	Пороговый
владеть: навыками анализа результатов аудита и контроллинга в области управления hr-процессами и разработки мер по улучшению кадровой безопасности предприятия навыками анализа результатов оценки и разработки предложений по улучшению управления персоналом на основе установленных критериев и показателей глубокими знаниями и умениями в области анализа деятельности организации и управления персоналом;	уметь: анализировать деятельность организации в целом и по управлению персоналом; проводить оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей проводить аудит деятельности по управлению персоналом и осуществлять контроллинг в области управления hr-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия	знать: принципы и методы анализа деятельности организации в целом и по управлению персоналом; принципы и методы оценки эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей принципы и методы проведения аудита деятельности по управлению персоналом и контроллинга в области управления hr-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1 Разрабатывает стратегию управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды организации.	Тема 1 <i>Общие понятия, угрозы, проблемы и слагаемые корпоративной безопасности</i>	4
			ОПК-3.2 Оценивает эффективность применения политик и технологий управления персоналом на основе анализа данных и социальных показателей.	Тема 2 <i>Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу</i>	
			ОПК-2.3 Обеспечивает реализацию стратегии управления персоналом, в том числе путем внедрения новых технологий и политик, а также проведения обучения и тренингов для персонала.	Тема 3 <i>Защита персональных данных работников, личности и интересов работника</i>	
2	ПК-5	Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	ПК-5.1 осуществляет анализ деятельности организации в целом, а так же по управлению персоналом и формулирует предложения по ее оптимизации и улучшению;	Тема 4 <i>Защита коммерческой тайны компании</i>	4
			ПК-5.2 проводит оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей;	Тема 5 <i>Обеспечение защиты материальных ценностей</i>	

			ПК-5.3 осуществляет аудит деятельности по управлению персоналом и обеспечивает контроллинг в области управления HR- процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	Тема 6 <i>Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом»</i>	
--	--	--	---	--	--

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.	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1 Разрабатывает стратегию управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды организации.	Знать основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации. Уметь анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды. Владеть применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде.	Тема 1 <i>Общие понятия, угрозы, проблемы и слабые корпоративной безопасности</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
		ОПК-3.2 Оценивает эффективность применения политик и технологий управления персоналом на основе анализа данных и социальных показателей.	Знать принципы и методы оценки эффективности политик и технологий управления персоналом, а также социальные показатели, связанные с работой персонала. Уметь проводить анализ данных и социальных показателей для оценки эффективности политик и технологий управления персоналом. Владеть навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности управления персоналом на основе анализа	Тема 2 <i>Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу</i>	

			данных и социальных показателей.		
		ОПК-3.3 Обеспечивает реализацию стратегии управления персоналом, в том числе путем внедрения новых технологий и политик, а также проведения обучения и тренингов для персонала.	Знать современные тенденции и методы управления персоналом. Уметь разрабатывать и внедрять новые технологии и политики управления персоналом, проводить обучение и тренинги. Владеть навыки планирования и координации реализации стратегии управления персоналом, умение оценивать эффективность применяемых подходов.	Тема 3 <i>Защита персональных данных работников, личности и интересов работника</i>	
	ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать	ПК-5.1 осуществляет анализ деятельности организации в целом, а так же по управлению персоналом и формулирует предложения по ее оптимизации и улучшению;	Знать принципы и методы анализа деятельности организации в целом и по управлению персоналом; Уметь анализировать деятельность организации в целом и по управлению персоналом; Владеть глубокими знаниями и умениями в области анализа деятельности организации и управления персоналом;	Тема 4 <i>Защита коммерческой тайны компании</i>	

		ПК-5.2 проводит оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей;	Знать принципы и методы оценки эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей Уметь проводить оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей Владеть навыками анализа результатов оценки и разработки предложений по улучшению управления персоналом на основе установленных критериев и показателей	Тема 5 Обеспечение защиты материальных ценностей	
		ПК-5.3 осуществляет аудит деятельности по управлению персоналом и обеспечивает контроллинг в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	Знать принципы и методы проведения аудита деятельности по управлению персоналом и контроллинга в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия Уметь проводить аудит деятельности по управлению персоналом и осуществлять контроллинг в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия Владеть навыками анализа результатов аудита и контроллинга в области управления HR-процессами и разработки мер по улучшению кадровой безопасности предприятия	Тема 6 Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом»	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Под кадровой безопасностью понимается:

- a) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
- b) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
- c) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:

- a) скоординированы;
- b) противоречивы;
- c) дополняют друг друга.

3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:

- a) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;
- b) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;
- c) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

4. К объектам кадровой безопасности относятся:

- a) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
- b) ресурсы, используемые в производственном процессе;
- c) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:

- a) климатические;
- b) антропогенные;
- c) политико-идеологические.

6. К угрозам кадровой безопасности относятся:

- a) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;

б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;

с) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.

7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:

- а) геолого-геоморфологические;
- б) техногенные;
- с) переманивание сотрудников.

8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:

- а) нарушение режимов труда и отдыха;
- б) психологическое насилие;
- с) переманивание сотрудников.

9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:

- а) неэффективная профессиональная структура кадров;
- б) утечка информации;
- с) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.

10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:

- а) незаконное использование и хищение;
- б) сокрытие и присвоение, хищение;
- с) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

11. Система внутреннего контроля кадров включает направления:

- а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
- б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;
- с) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.

12. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:

- а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;

- b) бизнес-планы, штатное расписание;
- c) штатное расписание, справочник должностей.

13. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:

- a) сбор информации о родственниках и близком окружении;
- b) проверку наличия судимостей у кандидата;
- c) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

14. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- a) а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
- b) б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;
- c) в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.

15. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- a) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании;
- b) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
- c) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.

16. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- a) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;
- b) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка;
- c) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.

17. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- a) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка;
- b) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации;

с) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

18. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются:

- а) большим количеством предложений сотрудничества;
- б) большим количеством сотрудников-мужчин;
- с) децентрализацией управления организацией.

19. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

- а) ротацию кадров;
- б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;
- с) контроль за трудовой дисциплиной.

20. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

- а) обучение и консультации сотрудников;
- б) контроль за трудовой дисциплиной;
- с) ротацию кадров.

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. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

- 1. Классификация угроз безопасности
- 2. Система безопасности организации: структура, общая характеристика
- 3. Стратегия обеспечения безопасности и возможные ее варианты (без детализации). Факторы, влияющие на выбор варианта стратегии
- 4. Стратегия «предупреждающего противодействия»
- 5. Стратегия «адекватного ответа»
- 6. Стратегия «пассивной защиты»

7. Общее понятие имущественной безопасности организации. Основные направления и приоритеты при организации ее обеспечения
8. Обеспечение безопасности системы компьютерных платежей и расчетов
9. Защита организации от насильственных форм угроз его имущественной безопасности
10. Построение кадровой работы в соответствии с принципами экономической безопасности предприятия
11. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников
12. Алгоритм работы отдела кадров при приеме на работу
13. Задачи подразделений организации при приеме кандидатов на работу
14. Информация, собираемая при проверке кандидата
15. Проверка надежности персонала при приеме на работу
16. Организация системы контроля персонала
17. Методы контроля персонала
18. Направление контроля за сотрудниками со стороны службы безопасности предприятия
19. Возможные подходы к организации службы безопасности
20. Основные направления (аспекты) управления деятельностью службы безопасности современной организации
21. Функции руководителя службы безопасности организации и его место в общей иерархии управленческой деятельности
22. Функции информационно-аналитического отдела службы безопасности
23. Функции отделов информационной безопасности и отдела физической защиты службы безопасности
24. Взаимодействие службы безопасности с другими подразделениями предприятия
25. Контроль личной лояльности сотрудников предприятия
26. Угрозы информационной безопасности предприятия: понятие, субъекты, формы реализации
27. Классификация методов реализации угроз информационной безопасности предприятия по признаку их субъекта
28. План инструктажа персонала по воспрепятствованию реализации угроз информационной безопасности организации
29. Типовой план инструктажа персонала по защите организации от мошенничества при получении кредита
30. План организации информационной безопасности предприятия (концепция, нормативное обеспечение и др.)
31. План инструктажа по защите персонала от угроз в их адрес и шантажа
32. План инструктажа персонала по защите от покушений на их жизнь и здоровье
33. Перечень основных мероприятий по обеспечению имущественной безопасности банка
34. Перечень основных мероприятий по обеспечению безопасности персонала
35. Перечень основных мероприятий по обеспечению информационной безопасности
36. Перечень мероприятий по усилению пропускного режима организации

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент

	в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Кейс №1: Управление кадровой безопасностью в компании.

Компания «Альфа» занимается разработкой программного обеспечения и имеет около 200 сотрудников. В последнее время стало известно, что в отношении компании ведется кибератака со стороны неизвестных хакеров. Руководство компании беспокоится о возможных утечках конфиденциальной информации, такой как исходный код программного обеспечения и данные клиентов, а также о возможной взломе системы электронной почты компании. В рамках управления кадровой безопасностью, предложите план мероприятий, которые должна принять компания, чтобы защитить себя от угрозы кибератаки.

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 освоенного 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
---	---

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Кейс №2: Профилактика утечек конфиденциальной информации

Компания «Бета» является крупным производителем электроники и имеет около 1000 сотрудников. Руководство компании беспокоится о возможности утечки конфиденциальной информации, такой как интеллектуальная собственность, финансовые данные и личные данные клиентов. Компания уже сталкивалась с утечками информации в прошлом, что нанесло ущерб ее репутации и бизнесу. Руководство компании хочет улучшить профилактику утечек конфиденциальной информации и обеспечить защиту своих данных. В рамках управления кадровой безопасностью, предложите план мероприятий, которые должна принять компания, чтобы предотвратить утечку конфиденциальной информации.

Методические рекомендации:

1. *Определить цель анализа. Четко сформулировать, что требуется достичь и какие результаты должны быть получены.*
2. *Собрать необходимые данные. Для проведения анализа нужно собрать все необходимые данные: информацию о бизнес-процессов*
3. *Определить ключевые переменные. Определить, какие переменные будут влиять на процесс и как их можно изменить для достижения цели.*
4. *Построить модель процесса. На основе собранных данных и определенных ключевых переменных построить математическую модель процесса.*
5. *Оценить эффективность процесса. Оценить текущую эффективность процесса и определить, какие улучшения можно внести для достижения цели.*
6. *Предложить альтернативные варианты решения. Разработать альтернативные варианты решения задачи на основе математической модели и выбрать оптимальный вариант.*
7. *Определить ключевые переменные. Определить, какие переменные будут влиять на процесс и как их можно изменить для достижения цели.*
8. *Построить модель процесса. На основе собранных данных и определенных ключевых переменных построить математическую модель процесса.*
9. *Оценить эффективность процесса. Оценить текущую эффективность процесса и определить, какие улучшения можно внести для достижения цели.*
10. *Предложить альтернативные варианты решения. Разработать альтернативные варианты решения задачи на основе математической модели и выбрать оптимальный вариант.*

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%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Экзамен:

1. Что понимается под кадровой безопасностью хозяйствующего субъекта?
2. Что понимается под системой обеспечения кадровой безопасности?
3. В чем цель функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
4. Какие задачи должна решить система обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
5. Что относится к объектам кадровой безопасности?
6. Что относится к внешним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
7. Что относится к внутренним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
8. Что относится к внешним субъектам, являющимся источниками угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
9. Что относится к внутренним субъектам, являющимся источниками угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
10. Что понимается под угрозой кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
11. Какие классификационные критерии применяются для группировки угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
12. На какие группы могут быть разделены угрозы кадровой безопасности по критерию уровня субъекта?
13. Какие существуют формы проявления угроз трудовым ресурсам из внутренних источников?
14. Какие существуют формы проявления угроз трудовым ресурсам из внешних источников?
15. Что понимается под кадровыми рисками?
16. Раскройте содержание риска кадрового потенциала.
17. Что понимается под мошенничеством?
18. Какие существуют формы мошенничества?
19. Что свидетельствует о фактах мошенничества?
20. Какие инструменты обеспечения кадровой безопасности применяются на этапе формирования кадрового потенциала экономического субъекта?
21. Какая задача должна быть решена посредством применения механизмов контроля за потенциальными кадровыми рисками на этапе приема на работу физических лиц?
22. Какие направления контроля применяются на этапе приема на работу физических лиц?
23. Какие методы обеспечения кадровой безопасности используются на этапе приема кандидатов на работу?

24. Какие направления обеспечения кадровой безопасности применяются в режиме функционирования трудового коллектива?
25. Что включает нормативное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапе функционирования трудового коллектива?
26. Что включает организационное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапе функционирования трудового коллектива?
27. Что включает профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапах функционирования трудового коллектива и приема кандидатов на работу?
28. Что включает финансовое направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапах функционирования трудового коллектива и приема кандидатов на работу?
29. Какие существуют направления обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?
30. Какие мероприятия проводятся в рамках группы превентивных методов обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?
31. Какие мероприятия проводятся в рамках группы оперативных методов обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт/экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
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.	Зачтено
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	не зачтено

	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	
--	--	--

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)