МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**
**«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»**
**(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)**

**Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)**
**Кафедра экономики и управления**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Краснодонского факультета инженерии и менеджмента
_____Панайотов К.К.
*(подпись)*
«21» апреля 2023 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)

По дисциплине Кадровая безопасность
*(название дисциплины по учебному плану)*
По направлению подготовки/специальности 38.04.02 Менеджмент
*(код, название без кавычек)*
Магистерская программа Управление системой экономической безопасности

Краснодон 2023

Подписано цифровой подписью: Панайотов Константин Константинович
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 10 Март 2025 г. 11:57:32
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Федеральное казначейство

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность» по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление системой экономической безопасности» – 21 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки/специальности 38.04.02 Менеджмент (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 552, с изменениями и дополнениями от _____20__ г.).

СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):
ст. преп. Лисицына Т.В._____
*(ученая степень, ученое звание, должность фамилия, инициалы)*

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и управления «15» марта 2023 г., протокол № 7.

Заведующий кафедрой _____Стрижиченко Н.А.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии факультета «20» марта 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической комиссии факультета _____Замота О.Н.

© Лисицынв Т.В., 2023 год
© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ» КФИиМ (филиал), 2023 год

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

**Целью** изучения дисциплины «Кадровая безопасность» является ознакомление с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности организации, а также приобретение необходимых навыков для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

**Задачами** изучения дисциплины «Кадровая безопасность» является:

формирование знаний по теории и практике современного кадрового менеджмента, методам и способам обеспечения кадровой безопасности организации;

вырабатывание умений по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.

**2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

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

Основывается на базе профессиональных дисциплин подготовки бакалавров.

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление экспертизой системы экономической безопасности», «Диагностика и прогнозирование угроз экономической безопасности».

**3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине) | Перечень планируемых результатов |
|---|---|---|
| **ПК-3** Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку | **ПК-3.2.** Оценка уровня профессиональных знаний, умений работников подразделений, проведение мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня;<br>**ПК-3.3.** Определение критериев подбора персонала и приёма в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки. | **знать:**<br>методические основы управления процессом обеспечения кадровой безопасности;<br>**уметь:**<br>оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности организации с учетом особенностей ее уставных задач и реализуемых стратегий рыночного поведения;<br>**владеть:**<br>методиками кадрового контроллинга;<br>методами кадрового аудита;<br>технологиями оценки рисков при привлечении персонала из внешних источников. |

**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** |
| **Общая учебная нагрузка (всего)** | **108 (3 зач. ед)** | **-** | **108 (3 зач. ед)** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)**<br>**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 (*расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.)* | - | - | - |
| **Самостоятельная работа студента (всего)** | **60** | **-** | **94** |
| Форма аттестации | зачет с оценкой | - | зачет с оценкой |

**4.2. Содержание разделов дисциплины**

***Тема 1. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ***

Кадровая безопасность в системе экономической безопасности организации и ее характеристика. Управление кадровой безопасностью в организации. Виды кадровых рисков.

***Тема 2. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ***

Понятие безопасности современной организации и ее роль в ее уставной деятельности. Специфика проблемы обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности организации, взаимосвязь ее с другими аспектами работы на рынке. Состав субъектов и объектов угроз по рассматриваемому направлению, возможные формы их реализации. Перечень основных методов противодействия указанным угрозам и их сравнительная эффективность. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих основные отрасли экономики. Дополнительная специфику проблемы обеспечения кадровой безопасности организаций в современных отечественных условиях и определяющие эту специфику факторы.

***Тема 3. УГРОЗЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ***

Основные источники угроз. Внешние, внутренние угрозы. Источники внутренних угроз, источники внешних угроз. Субъект кадровой безопасности. Методы предотвращения угроз.

***Тема 4. ПРОБЛЕМЫ КОНТРОЛЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ***

Социальные риски. Социальные риски предпринимателя. Социальные риски наемного работника. Социальные риски предпринимательства с позиции общества. Социальные риски предпринимательства в регионе. Управление кадровыми рисками. Группы рисков. Этапы процесса отбора при использовании внешних источников персонала.

***Тема 5. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ***

Формирование процесса безопасного труда в организации. Подходы, позволяющие решать проблемы безопасности при отборе персонала. Аспекты собственной безопасности работника. Испытательный срок

***Тема 6. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ.***

Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации. Служба безопасности современной организации. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.

***Тема 7. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ***

Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации.

***Тема 8. 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 9. 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.

**4.3. Лекции**

| № п/п | Название темы | Объем часов | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Очная форма** | **Очно-заочная форма** | **Заочная форма** |
| 1 | Кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности организации | 2 | - | 0,5 |
| 2 | Кадровая безопасность организации как объект управления | 4 | - | 0,5 |
| 3. | Угрозы кадровой безопасности | 2 | - | 0,5 |
| 4. | Проблемы контроля кадровых рисков | 2 | - | 0,5 |
| 5. | Кадровая безопасность с точки зрения управления персоналом | 2 | - | 1 |
| 6. | Система управления кадровой безопасностью организации | 4 | - | 1 |
| 7. | Противодействие угрозам безопасности персонала организации | 2 | - | 1 |
| 8. | Противодействие угрозам информационной | 4 | - | 0,5 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | безопасности организации со стороны собственного персонала | | | |
| 9. | Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | 2 | - | 0,5 |
| **Итого:** | | **24** | - | **6** |

### 4.4. Практические (семинарские) 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 | - | 1 |
| 3 | Противодействие угрозам безопасности персонала организации | 4 | - | 2 |
| 4 | Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | 4 | - | 1 |
| 5 | Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | 4 | - | 2 |
| 6 | Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | 4 | - | 1 |
| **Итого:** | | 24 | - | 8 |

### 4.5. Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом 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 как составляющая экономической безопасности организации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 2 | Кадровая безопасность организации как объект управления | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **8** | **-** | **10** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Угрозы кадровой безопасности | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 4 | Проблемы контроля кадровых рисков | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 5 | Кадровая безопасность с точки зрения управления персоналом | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 6 | Система управления кадровой безопасностью организации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 7 | Противодействие угрозам безопасности персонала организации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 8 | Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 9 | Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. | **6** | **-** | **10** |
| 10 | Зачет с оценкой | Подготовка к зачёту | **4** | **-** | **4** |
| **Итого:** | | | **60** | **-** | **94** |

### 4.7. Курсовые работы/проекты.

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

### 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. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Андруник; М.Н. Руденко, А.Е. Суглобов. – 3-е изд. – М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К °», 2021 – 508 с.

2. Карзаева Н.Н. Кадровая безопасность: учебное пособие / Н.Н. Карзаева, Е.В.Каранина.- Москва: ИНФРА-М, 2023.-210 с.- (Высшее образование). – DOI 10.12737 / 1907618.

3. Кузнецова Е. И. Экономическая безопасность: учебник и практикум для вузов / Е. И. Кузнецова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2022. - 236 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 331-336 и в подстроч. ссылках. - ISBN 978-5-534-14514-4. - Текст: непосредственный.

4. Лихолетов В. В. Стратегические аспекты экономической безопасности: учебное пособие / В. В. Лихолетов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2022. - 201 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 186-191 и в подстроч. ссылках. - ISBN 978-5-534-13505-3. – Текст: непосредственный.

5. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская; [Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова]. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 575 с. -

(Высшее образование). - Библиогр.: с. 527-532 и в подстроч. ссылках. - ISBN 978-5-534-14217-4. – Текст: непосредственный.

**б) дополнительная литература**

1. Бабковская В.Н., Розничный персонал от А до Я / Бабковская В.Н. - М.: Инфра-Инженерия, 2017. - 352 с. - ISBN 978-5-9729-0129-6 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785972901296.html

2. Милешко Л.П., Экономика и менеджмент безопасности: учебное пособие / Милешко Л. П. - Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2018. - 92 с. - ISBN 978-5-9275-2860-8 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927528608.html

3. Милославская Н.Г., Технические, организационные и кадровые аспекты управления информационной безопасностью: Учебное пособие для вузов / Милославская Н.Г., Сенаторов М.Ю., Толстой А.И. - Вып. 4. - М.: Горячая линия - Телеком, 2013. - 216 с. (Серия "Вопросы управления информационной безопасностью") - ISBN 978-5-9912-0274-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента»: [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785991202749.html

**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/

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – https://minobr.su

Народный совет Луганской Народной Республики – https://nslnr.su

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/

Совет Министров Луганской Народной Республики – https://sovminlnr.ru/

Министерство финансов Луганской Народной Республики – https://minfinlnr.su/

Министерство экономического развития Луганской Народной Республики – https://merlnr.su/

**Электронные библиотечные системы и ресурсы**

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

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

Электронно-библиотечная система –Znaniumhttp://www.znanium.com

**Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**

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

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «История экономических учений» 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 | Бесплатное | Ссылки |
|---|---|---|

| назначение | программное обеспечение | |
|---|---|---|
| Офисный пакет | Libre Office 6.3.1 | https://www.libreoffice.org/<br>https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice |
| Операционная система | UBUNTU 19.04 | https://ubuntu.com/<br>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/<br>http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8<br>http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP |
| Редактор PDF | PDFCreator | http://www.pdfforge.org/pdfcreator |
| Аудиоплейер | VLC | http://www.videolan.org/vlc/ |

## 8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

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

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

| № п/п | Код компетенции | Формулировка контролируемой компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине) | Темы учебной дисциплины | Этапы формирования (семестр изучения) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **ПК-3** | Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих | **ПК-3.2.** Оценка уровня профессиональных знаний, умений работников подразделений, | **Тема 1.** Кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности | 1 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку | проведение мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня; | организации**.**<br>**Тема 2.**<br>Кадровая безопасность организации как объект управления.<br>**Тема 3.**<br>Угрозы кадровой безопасности**.** | |
| | | | **ПК-3.3.** Определение критериев подбора персонала и приёма в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки. | **Тема 4.**<br>Проблемы контроля кадровых рисков**.**<br>**Тема 5.**<br>Кадровая безопасность с точки зрения управления персоналом<br>**Тема 6.**<br>Система управления кадровой безопасностью организации**.**<br>**Тема 7.**<br>Противодействие угрозам безопасности персонала организации<br>**Тема 8.**<br>Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.<br>**Тема 9.**<br>Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | |

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. | **ПК-3.** Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку | **ПК-3.2**. Оценка уровня профессиональных знаний, умений работников подразделений, проведение мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня | **знать:** методические основы управления процессом обеспечения кадровой безопасности;<br>**уметь:** оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности организации с учетом особенностей ее уставных задач и реализуемых стратегий рыночного поведения;<br>**владеть:** методиками кадрового контроллинга;<br>методами кадрового аудита;<br>технологиями оценки рисков при привлечении персонала из внешних источников. | Тема 1. Кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности организации**.**<br>Тема 2. Кадровая безопасность организации как объект управления.<br>Тема 3. Угрозы кадровой безопасности**.** | доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание) |
| | | **ПК-3.3.** Определение критериев подбора персонала и приёма в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки. | **знать:** методические основы управления процессом обеспечения кадровой безопасности;<br>**уметь:** оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности организации с учетом особенностей ее уставных задач и реализуемых стратегий рыночного поведения;<br>**владеть:** методиками кадрового контроллинга;<br>методами кадрового аудита;<br>технологиями оценки рисков при привлечении персонала из внешних источников. | Тема 4. Проблемы контроля кадровых рисков**.**<br>Тема 5. Кадровая безопасность с точки зрения управления персоналом<br>Тема 6. Система управления кадровой безопасностью организации**.**<br>Тема 7. Противодействие угрозам безопасности персонала организации. | доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Тема 8. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.<br>Тема 9. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала | |

**Перечень вопросов (для проведения собеседования (устный или письменный опрос))**

1. Актуальные проблемы формирования и использования ресурсов для труда (страны, региона, отрасли, рынка труда).
2. Проблемы формирования, развития и использования трудового потенциала организации.
3. Проблемы обеспечения управления персоналом в организации (на выбор).
4. Значение и роль управления персоналом в управлении организацией.
5. Современные административные методы управления персоналом.
6. Современные социально-психологические методы управления персоналом.
7. Проблемы системного управления персоналом в организации в современных условиях.
8. Особенности кадровых стратегии и политики (на примере отрасли или организации).
9. Философия современной организации: назначение и содержание.
10. Структура, штаты и деятельность службы Управления персоналом в современных условиях.
11. Современные кадровые технологии.
12. Разработка и принятие кадровых решений в организации.
13. Методы оценки эффективности управления персоналом в организации.
14. Маркетинговые исследования в управлении персоналом.
15. Организация и проблемы кадрового планирования на предприятии.
16. Современные методы кадрового планирования и прогнозирования.
17. Распространение внутренних источников набора персонала.
18. Распространение внешних источников набора персонала.
19. Применение активных методов набора персонала в организации.
20. Применение пассивных методов набора персонала в организации.
21. Особенности деятельности Государственной службы занятости по подбору персонала организации.
22. Особенности деятельности частных кадровых агентств по подбору персонала.
23. Особенности набора персонала в организации (на примере).
24. Особенности проведения собеседования по найму.
25. Профессиональное тестирование как ступень отбора персонала.
26. Методы оценки персонала.
27. Организация и проведение аттестации в государственных и частных структурах.
28. Центры оценки персонала: назначение и методы.

29. Документальное обеспечение отбора персонала.
30. Современные проблемы трудовой мотивации персонала в организации.
31. Особенности стимулирования труда: отечественный и зарубежный опыт.
32. Уровень и качество трудовой жизни персонала.
33. Особенности организации оплаты труда в условиях рынка.
34. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих (в бюджетной сфере, в частном секторе экономики).
35. Управление трудовой адаптацией в организации.
36. Управление деловой карьерой в организации.
37. Отечественный опыт внутрифирменного (внешнего) профессионального обучения персонала.
38. Зарубежный опыт внутрифирменного (внешнего) профессионального обучения персонала.
39. Современные методы профессионального обучения персонала.
40. Причины и следствия высвобождение персонала организации.
41. Оптимизация затрат на персонал в организации.
42. Лояльность персонала и безопасность организации.
43. Современные проблемы эффективных коммуникаций в бизнесе.
44. Межкультурные коммуникации в бизнесе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству собеседование (устный или письменный опрос)

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---|---|
| 5 | собеседование (устный или письменный опрос) прошел на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.) |
| 4 | собеседование (устный или письменный опрос) прошел на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.) |
| 3 | собеседование (устный или письменный опрос) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.) |
| 2 | собеседование (устный или письменный опрос) прошел на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

**Задания к контрольным работам**

Решение практических задач в рамках выполнения контрольной работы осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученных знаний.

Контрольная работа включает выполнение заданий по вариантам и содержит тематические разделы согласно перечню практических работ рабочей программы дисциплины.

Примерные практические задания

Задание 1. (коллективное решение творческих задач) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 2. (коллективное решение творческих задач) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать карту внешних угроз его кадровой безопасности. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 3. (спарринг-партнёрство). Для своего базового предприятия студентам требуется разработать положение о службе управления персоналом с обязательным указанием: - структурных характеристик подразделения; - основных функций подразделения; - задач, решаемых подразделением.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

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

**Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачёт с оценкой)**
**Теоретические вопросы**

1. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
2. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
3. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.
4. Основные уровни разработки кадровой политики.
5. Основополагающие принципы формирования кадровой политики.
6. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
7. Системный подход к исследованию социальных процессов и управлению.
8. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
9. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
10. Типы кадровой политики.
11. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
12. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
13. Методика отбора кадров.
14. Процедура проведения отбора кадров.
15. Высвобождение персонала.
16. Адаптация кадров: виды, формы, сроки.
17. Основные цели адаптации.

18. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
19. Основные модели подготовки кадров.
20. Современные процессуальные теории мотивации.
21. Понятие команды.
22. Основные характеристики эффективной команды.
23. Природа организационного лидерства.
24. Функции лидеров. Понятие кадровой безопасности.
25. Безопасность найма сотрудников.
26. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
27. Безопасность служебной деятельности.
28. Последствия кадровых угроз групп риска.
29. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
30. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
31. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
32. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
33. Защита персональных данных сотрудника.
34. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
35. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
36. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.).
37. Культура делового общения.
38. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
39. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
40. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.
41. Техника и тактика ведения переговоров.
42. Национальные стили ведения переговоров.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт»

| Характеристика знания предмета и ответов | Шкала оценивания |
|---|---|
| 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 (86%-100%) | зачтено |
| 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 (51%-85%) | |
| 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 (26%-50%) | |

| | |
|---|---|
| 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 (≤25%) | не зачтено |

## 9. 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 учетом 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) |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |