

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

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин



УТВЕРЖДАЮ:
Директор СИПИ (филиала)
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»
А.А. Авершин
(подпись)

« 21 » сентя 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ»

По направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по
отраслям)

Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность предприятия» по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – 19 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность предприятия» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 129 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 08 февраля 2021 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. пед. наук, доцент Карчевская Н.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин «13» сентября 2023 г., протокол № 10 .

Заведующая кафедрой

социально-экономических

и педагогических дисциплин



Н.В. Карчевская

Переутверждена: « » 20 г., протокол № .

Переутверждена: « » 20 г., протокол № .

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «11» апреля 2023 г., протокол № 3 .

Председатель учебно-методической комиссии

СИПИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»



Н.В. Банник

© Карчевская Н.В., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

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

Цель: познакомить студентов с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности предприятия, а также приобрести необходимые навыки для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

Задачи: раскрыть сущность классического и современного подхода к организации системы кадровой безопасности предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Кадровая безопасность предприятия» относится к вариативной части профессионального цикла. Дисциплина базируется на знаниях, полученных в ходе изучения дисциплин «Основы управления персоналом», «Конфликтология», «Микроэкономика», «Менеджмент», «Маркетинг».

Основные положения дисциплины необходимы для написания магистерской диссертации в будущей профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Кадровая безопасность предприятия», должны

знать: способы обеспечения кадровой безопасности; основы информационной политики компании и способы ее защиты; правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала;

уметь: собирать и обрабатывать данные из различных источников; владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков; разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

владеть: навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны; навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования; навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации.

Перечисленные результаты образования являются основой для формирования следующих компетенций (в соответствии с ГОС ВО 44.04.04 Профессиональное обучение и требованиями к результатам освоения основной образовательной программы (ООП)):

универсальных:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

общепрофессиональных:

ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями.

ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений.

профессиональных:

ПК-1. Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения

по интеграции бизнес-процессов по управлению персоналом в организации любой организационно- правовой формы.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	180	180
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	80	24
Лекции	32	12
Семинарские занятия		
Практические занятия	48	12
Лабораторные работы		
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)		
Самостоятельная работа студента (всего)	100	156
Форма аттестация	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Работа с кадрами — важнейший фактор экономической безопасности.

1. Принципы работы с кадрами как ключевого ресурса организации.
2. Роль кадрового потенциала в обеспечении экономической безопасности предприятия.
3. Современные подходы к управлению кадровым потенциалом.

Тема 2. Трудовые отношения работодателя и работника.

1. Законодательство о труде как основа регулирования трудовых отношений.
2. Права и обязанности работника и работодателя.
3. Разрешение трудовых конфликтов на предприятии.

Тема 3. Мотивация и стимулирование работников.

4. Основные принципы мотивации персонала.
5. Виды стимулов для увеличения эффективности труда.
6. Методы поощрения и мотивации сотрудников.

Тема 4. Поиск и подбор кандидатов на работу.

1. Требования и критерии отбора персонала.
2. Методы поиска кандидатов.
3. Этапы процесса подбора и оценки кандидатов.

Тема 5. Заключение трудового договора.

1. Основные положения трудового законодательства о заключении трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Порядок заключения и расторжения трудового договора.

Тема 6. Организация работы персонала. Обработка персональных данных работника.

1. Процедура учета и организации работы персонала.
2. Защита персональных данных сотрудников на предприятии.

3. Обязанности работодателя по обработке информации о своих работниках.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Работа с кадрами — важнейший фактор экономической безопасности.	5	2
2	Трудовые отношения работодателя и работника.	5	2
3	Мотивация и стимулирование работников.	5	2
4	Поиск и подбор кандидатов на работу.	5	2
5	Заключение трудового договора.	5	2
6	Организация работы персонала. Обработка персональных данных работника.	7	2
Итого:		32	12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Кадровая безопасность организации как объект управления	10	3
2.	Система управления кадровой безопасностью организации	10	3
3.	Противодействие угрозам безопасности персонала организации	10	2
4.	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	10	2
5.	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	10	2
Итого:		48	12

4.5. Лабораторные работы

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Итого: не предусмотрено учебным планом			

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Кадровая безопасность организации как объект управления	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	20	31
2	Система управления кадровой безопасностью организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	20	31
3	Противодействие угрозам безопасности персонала организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	20	31

4	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	20	31
5	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	20	32
Итого:			100	156

4.7. Курсовые работы/проекты. Не предусмотрена 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 активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности;

- информационно-коммуникационная технология, в том числе визуализация, создание электронных учебных материалов;

- использование электронных образовательных ресурсов при подготовке к лекциям, практическим и лабораторным занятиям.

В рамках перечисленных технологий основными методами обучения являются: работа в команде; самостоятельная работа; проблемное обучение.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- тестирование;
- доклады, сообщения;
- рефераты.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Форма аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме зачета. Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой отличной оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по национальной шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме 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 четкие 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.	не зачтено

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Знаменский Д.Ю. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ.— Москва: Юрайт, 2015.— 180 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://urss.ru/PDF/add_ru/198059-1.pdf

2. Москвитина Н.В., Кадровая политика и кадровый аудит 2017 – Иркутск: – ФГБОУ ВО «ИГУ», 2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://socio.isu.ru/ru/chairs/krs/sotrudniki/Moskvitina_n_v/-pdf

3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование — Москва: Юрайт, 2017.— 180 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://static.my-shop.ru/product/pdf/249/2488683.pdf>

4. Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. 2015 ГОД — Москва: Юрайт, 2015.— 285 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://avidreaders.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-uchebnik.html>

5. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие – Москва. : ИНФРА-М, 2015. - 151 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>

б) дополнительная литература

1. Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса / М.: Изд-во ФЛИНТА, 2012. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20220

2. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=753429>

3. Кибанов А.Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации / Кадровик. Кадровый менеджмент, № 10, 2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=452694>

4. Камардина, Н. В. Основы безопасности труда: учебное пособие / Н. В. Камардина, В. В. Костиневич. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2014. – 266 с.

5. Малюк А.А. Введение в информационную безопасность: Учебное пособие / Малюк А.А., Горбатов В.С., Королев В.И.– М.: Изд-во: Горячая линия-Телеком, 2013. Электроннобиблиотечная система «Лань». Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>

в) 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/>

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>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

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

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Основы энерго- и ресурсосбережения» 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/

Паспорт
фонда оценочных средств по учебной дисциплине
«Кадровая безопасность предприятия»
Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате
освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1.	УК-1	способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Тема 1. Работа с кадрами — важнейший фактор экономической безопасности. Тема 2. Трудовые отношения работодателя и работника.	
2.	ОПК-3	способность проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	Тема 3. Мотивация и стимулирование работников. Тема 4. Поиск и подбор кандидатов на работу.	
3.	ОПК-7	способность планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	Тема 5 Заключение трудового договора.	
4.	ПК-1	способность принимать основанные на принципах	Тема 6. Организация работы персонала. Обработка	

		оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов по управлению персоналом в организации любой организационно-правовой формы	персональных данных работника.	
--	--	---	--------------------------------	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-1	<p>УК-1.1. Знает: принципы, методы, приёмы критического анализа; структуру, классификацию проблемных ситуаций; сущность и основные принципы системного подхода; способы постановки и этапы решения проблем</p> <p>УК-1.2. Умеет: анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода; осуществлять сбор информации, определять ресурсы для решения проблемной ситуации, выбирать и описывать стратегию действий разрешения проблемной ситуации, оценивать выбранную (реализуемую) стратегию действий, изучать стратегические альтернативы решения проблемы; определять в рамках выбранной стратегии действий вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке</p> <p>УК-1.3. Владеет: методикой описания проблемной ситуации и формулирования проблемы; методикой решения проблемной ситуации; методами аргументации выбранных стратегий действий</p>	Тема 1 Тема 2	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы, творческие задания
2.	ОПК-3	ОПК-3.1.	Тема 3	Вопросы для

	<p>Знает: основы психолого-педагогической диагностики; основы инклюзивного образования; нормативно-правовые, психолого-педагогические, проектно-методические и организационно-управленческие аспекты организации совместной и индивидуальной учебной (учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной) и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями, при реализации основных и дополнительных образовательных программ; основы проектирования образовательной среды, технологии обучения и воспитания обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями ОПК-3.2.</p> <p>Умеет: выбирать и применять методы психолого-педагогической диагностики с целью выявления индивидуальных особенностей, потребностей, затруднений обучающихся (в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями), выявления одаренных обучающихся; проектировать содержание и организационно-методический инструментарий процесса совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями нормативных правовых документов, с учётом принципов инклюзивного образования ОПК-3.3.</p> <p>Владеет: методиками психолого-педагогической диагностики с целью выявления индивидуальных особенностей, потребностей, затруднений обучающихся (в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями), выявления одаренных обучающихся;</p>	<p>обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы, творческие задания</p>
--	---	--

		методикой выбора и проектирования форм и методов организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями		
3.	ОПК-7	<p>ОПК-7.1. Знает: основы планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений в процессе реализации образовательных программ</p> <p>ОПК-7.2. Умеет: планировать и организовывать индивидуальную и коллективную образовательную деятельность с учётом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся; координировать деятельность сотрудников образовательной организации, взаимодействовать с руководителями образовательной организации, другими участниками образовательных отношений при решении различных задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-7.3. Владет: методикой планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений для решения профессиональных задач</p>	Тема 4	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы, творческие задания
4.	ПК-1	<p>ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию стратегии управления персоналом организации и построению её основных бизнес-процессов.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивает альтернативные стратегии управления персоналом.</p> <p>ПК-1.И-3. Использует современные подходы и практики управления персоналом для повышения эффективности деятельности организации.</p> <p>ПК-1.И-4. Применяет современные (в том числе цифровые) технологии для организации деятельности по управлению персоналом в</p>	Тема 5 Тема 6	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы, творческие задания

		организации. ПК-1.И-5. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения.		
--	--	--	--	--

**Фонды оценочных средств по дисциплине
«Кадровая безопасность предприятия»
Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)**

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ управления персоналом и задачи кадровой безопасности.
5. Зарубежный опыт управления кадровой безопасностью.
6. Деструктивное поведение персонала и кадровая безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
7. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций финансового сектора экономики.
8. Особенности обеспечения кадровой безопасности в научно-исследовательских организациях.
9. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
10. Анализ и контроль за возникновением кадровых рисков и угроз: отраслевой аспект.
11. Социально-этические аспекты управления кадровой безопасностью.
12. Правовое регулирование управления кадровой безопасностью.
13. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.
14. Кадровая безопасность и внутриорганизационные коммуникации. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

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.)

Вопросы к контрольным работам

МОДУЛЬНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №1

1. Сущность кадровой безопасности предприятия (правовые, экономические и управленческие аспекты)
2. Кадровые риски и угрозы на предприятии
3. Деструктивное поведение персонала: сущность и особенности учета и оценки
4. Правовое обеспечение управления кадровой безопасностью.
5. Отраслевые аспекты обеспечения кадровой безопасностью предприятий.

МОДУЛЬНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №2

1. Условия труда и факторы их формирования
2. Безопасные условия труда.
3. Система охраны труда.
4. Интенсивность труда.
5. Организация охраны труда на предприятии
6. Стратегические планы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
7. Кадровая политика и обеспечение экономической безопасности организации
8. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

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%)

Задания к практическим занятиям

Тема 1. Сущность кадровой безопасности предприятия (правовые,

экономические и управленческие аспекты)

Тема 2. Анализ кадровых рисков на предприятии.

Тема 3. Деструктивное поведение персонала

Тема 4. Средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальные режимов труда и отдыха

Тема 5. Отчуждение труда персонала. Методы обогащения труда.

Тема 6. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. Кадровые аспекты безопасности бизнеса.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству практическое занятие

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено 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	Задание выполнено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Задание выполнено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Примерный тест

1. Кадровая безопасность – это:

А) комплекс мер по предотвращению рисков связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Б) меры, направленные на мотивацию безопасной работы персонала на предприятии

В) система мер, направленных на предотвращение экономических угроз ведению бизнеса

2. Деление рабочих мест на стационарные и подвижные, рабочие места с вредными или опасными условиями труда – это классификация по:

А) профессиям

Б) уровню механизации

В) типу производства

Г) специфике условий работы

3. Кадровый риск в системе управления безопасностью бизнеса – это:

А) опасность вероятной потери ресурсов компании или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами;

Б) вероятность формирования девиантных форм поведения сотрудников

В) риск недополучения доходов фирмы по причине организационного характера

4. Приспособление персонала к новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе составляет основу:

А) Психофизиологической адаптации

Б) трудовой адаптации

В) профессиональной адаптации

Г) социально-психологической адаптации

5. Произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей работников называется:

А) конфликтом

Б) дискриминацией,

В) лимитированием

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству тест

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено 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	Задание выполнено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Задание выполнено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Кадровая безопасность: понятие и содержание.

2. Кадровые риски

3. Понятие кадровых угроз

4. Разновидности деструктивных форм поведения работников.

5. Классификация кадровых рисков в организации.
6. Правовые аспекты кадровой безопасности.
7. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности предприятия.
8. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.
9. Требования к работникам службы безопасности предприятия.
10. Понятие приверженности персонала к организации.
11. Обеспечение кадровой безопасности промышленных предприятий.
12. Обеспечение кадровой безопасности организаций сферы торговли и обслуживания.
13. Кадровая безопасность организаций, предприятий отраслей производственной инфраструктуры.
14. Специфика обеспечения кадровой безопасности научных организаций.
15. Особенности кадровой политики по отношению к секретарю, IT-персоналу.
16. Организация системы контроля персонала.
17. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха.
18. Разработка и реализация стратегических планов обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.
19. Средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальные режимов труда и отдыха.
20. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.
21. Понятие экономической безопасности предприятия.
22. Организация управления экономической безопасностью предприятия.
23. Информационная безопасность организации и персонал. Кадровая политика и обеспечение экономической безопасности организации.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамен»

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,

	<p>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.</p>
неудовлетворительно (2)	<p>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</p>

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)