

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ
декан учетно-финансового факультета,
д.э.н., профессор
Костюкова Е.И.

«25» _____ мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.02 Кадровая безопасность

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

38.05.01 Экономическая безопасность

Код и наименование специальности

Финансовый учет и контроль в правоохранительных органах

Наименование специализации

Экономист

Квалификация выпускника

Очная, очно-заочная, заочная

Форма обучения

2022

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая безопасность» является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области кадровой безопасности организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

| Код и наименование компетенции* | Код(ы) и наименование (-ия) индикатора(ов) достижения компетенций** | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|--|---|---|
| УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению | УК-11.1 Понимает сущность коррупции как социального, экономического и политического явления, противозаконного действия, а так же о различных формах коррупционного поведения | Знания: - понятия и роли системы кадровой безопасности в организации, сущности кадровых рисков |
| | | Умения: - определять проявления коррупции и коррупционного поведения в процессе обеспечения кадровой безопасности организации; - выявлять кадровые риски в части проявления различных форм коррупционного поведения. |
| | УК-11.2 Демонстрирует практические навыки, необходимые для борьбы с коррупцией, в конкретных жизненных ситуациях, умение аргументированно защищать антикоррупционную позицию и находить пути противодействия коррупционным явлениям | Навыки и/или трудовые действия: - определения проявлений коррупции и коррупционного поведения в процессе обеспечения кадровой безопасности организации; - выявления кадровых рисков в части проявления различных форм коррупционного поведения. |
| | | Знания: - сущности кадровых процессов; - механизмов формирования системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации |
| ПК-1 Способен руководить проведением внутренней аудиторской проверки и (или) выполнением консультационного проекта | ПК-1.1 Осуществляет согласование и утверждение планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); идентификацию и оценку рисков объекта аудита (консультационных проектов) | Умения: - применять механизмы противодействия кадровым угрозам безопасности организации для борьбы с коррупцией, - управлять кадровыми процессами для определения путей противодействия коррупционным явлениям |
| | | Навыки и/или трудовые действия: - применения механизмов противодействия кадровым угрозам безопасности организации для борьбы с коррупцией, - управления кадровыми процессами для определения путей противодействия коррупционным явлениям |
| | | Знания: - современных инструментов управления персоналом (08.010 D/01.7 Зн.16); - международных профессиональных стандартов внутреннего аудита (08.010 E/01.7 Зн.1) - законов, подзаконных актов и локальных нормативных актов организации в области трудовых отношений. |
| | | Умения: - применять современные инструменты управления персоналом в процессе согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); - применять в работе законы, подзаконные акты и локальные нормативные акты организации (08.010 D/01.7 У.2); - применять в работе международные профессиональные стандарты внутреннего аудита; - координировать свою деятельность с коллегами, эффективно работать в команде (08.010 D/01.7 У.3); |

| | | | | | | | |
|--|------|----|----|--|----|--|-------|
| 6 | 72/2 | 18 | 18 | | 36 | | Зачет |
| В т.ч. часов: в интерактивной форме | | 4 | 4 | | | | |
| практической подготовки (при наличии) | | 10 | 10 | | 18 | | |

| Семестр | Трудоёмкость час/з.е. | Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел | | | | | |
|---------|-----------------------|---|-----------------|-------|--------------------------|------------------------------|---------|
| | | Курсовая работа | Курсовой проект | Зачет | Дифференцированный зачет | Консультации перед экзаменом | Экзамен |
| 6 | 72/2 | | | 0,12 | | | |

Очно-заочная форма обучения

| Семестр | Трудоёмкость час/з.е. | Контактная работа с преподавателем, час | | | Самостоятельная работа, час | Контроль, час | Форма промежуточной аттестации (форма контроля) |
|--|-----------------------|---|----------------------|----------------------|-----------------------------|---------------|---|
| | | лекции | практические занятия | лабораторные занятия | | | |
| 6 | 72/2 | 12 | 12 | | 48 | | Зачет |
| В т.ч. часов: в интерактивной форме | | 4 | 4 | | | | |
| практической подготовки (при наличии) | | 6 | 6 | | 24 | | |

| Семестр | Трудоёмкость час/з.е. | Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел | | | | | |
|---------|-----------------------|---|-----------------|-------|--------------------------|------------------------------|---------|
| | | Курсовая работа | Курсовой проект | Зачет | Дифференцированный зачет | Консультации перед экзаменом | Экзамен |
| 6 | 72/2 | | | 0,12 | | | |

Заочная форма обучения

| Курс | Трудоёмкость час/з.е. | Контактная работа с преподавателем, час | | | Самостоятельная работа, час | Контроль, час | Форма промежуточной аттестации (форма контроля) |
|--|-----------------------|---|----------------------|----------------------|-----------------------------|---------------|---|
| | | лекции | практические занятия | лабораторные занятия | | | |
| 4 | 72/2 | 4 | 4 | | 60 | 4 | Зачет, контрольная работа |
| В т.ч. часов: в интерактивной форме | | 2 | 2 | | | | |
| практической подготовки (при наличии) | | 2 | 2 | | 30 | | |

| Курс | Трудоёмкость час/з.е. | Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел | | | | | | |
|------|-----------------------|---|-----------------|-----------------|-------|--------------------------|------------------------------|---------|
| | | Контрольная работа | Курсовая работа | Курсовой проект | Зачет | Дифференцированный зачет | Консультации перед экзаменом | Экзамен |
| 4 | 72/2 | | | | 0,12 | | | |

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

Очная форма обучения

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций** | Код индикаторов достижения компетенций |
|------|--|------------------|--------|---------------------|--------------|------------------------|---|--|--|
| | | Всего | Лекции | Семинарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| 1 | Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации | 14 | 4 | 4 | - | 6 | собеседование, выполнение практических заданий | собеседование, практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи | УК-11.1 ПК-2.3 |
| 2 | Кадровые риски организации | 8 | 4 | 2 | | 2 | собеседование | собеседование | УК-11.1 |
| | Контрольная точка №1 по темам 1 и 2 | 6 | | 2 | | 4 | выполнение контрольной работы | письменная контрольная работа | УК-11.1 ПК-2.3 |
| 3 | Контроль персонала и кадровых процессов | 14 | 4 | 4 | | 6 | собеседование, выполнение практических заданий | собеседование, практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи | УК-11.2 ПК-1.1 |
| 4 | Методы воздействия на персонал организации | 10 | 2 | 2 | | 6 | собеседование, выполнение практических заданий | собеседование, практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи | ПК-1.1 ПК-2.3 |

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|--|------------------|-----------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|--|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| 5 | Формирование системы про- тиводействия кадровым угро- зам безопасности организации | 8 | 4 | 2 | | 2 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.2 ПК- 2.3 |
| | Контрольная точка №2 по те- мам 3-5 | 8 | | 2 | | 6 | выполне- ние кон- трольной работы | письмен- ная кон- трольная работа | УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | Практическая подготовка | 38 | 10 | 10 | | 18 | | | |
| | Промежуточная аттестация | 4 | | | | 4 | зачет | вопросы и задания к зачету | УК- 11.1 УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | Итого | 72 | 18 | 18 | | 36 | | | |

Очно-заочная форма обучения

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|------------------------------------|------------------|--------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|---|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|--|------------------|--------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|---|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| 1 | Понятие и роль системы кад- ровой безопасности в органи- зации | 10 | 2 | 2 | | 6 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.1 ПК- 2.3 |
| 2 | Кадровые риски организации | 10 | 2 | 2 | | 6 | собеседо- вание | собеседо- вание | УК- 11.1 |
| | Контрольная точка №1 по те- мам 1 и 2 | 7 | | 1 | | 6 | выполне- ние кон- трольной работы | письмен- ная кон- трольная работа | УК- 11.1 ПК- 2.3 |
| 3 | Контроль персонала и кадро- вых процессов | 14 | 4 | 2 | | 8 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.2 ПК- 1.1 |
| 4 | Методы воздействия на пер- сонал организации | 10 | 2 | 2 | | 6 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| 5 | Формирование системы про- тиводействия кадровым угро- зам безопасности организации | 10 | 2 | 2 | | 6 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.2 ПК- 2.3 |

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|--|------------------|-----------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|--|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| | Контрольная точка №2 по те- мам 3-5 | 7 | | 1 | | 6 | выполне- ние кон- трольной работы | письмен- ная кон- трольная работа | УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | Практическая подготовка | 36 | 6 | 6 | | 24 | | | |
| | Промежуточная аттестация | 4 | | | | 4 | зачет | вопросы и задания к зачету | УК- 11.1 УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | Итого | 72 | 12 | 12 | | 48 | | | |

Заочная форма обучения

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|--|------------------|--------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|---|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| 1 | Понятие и роль системы кад- ровой безопасности в органи- зации | 10 | 1 | 1 | - | 8 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.1 ПК- 2.3 |

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|--|------------------|--------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|--|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| 2 | Кадровые риски организации | 9 | - | 1 | - | 8 | выполне- ние прак- тических заданий | практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.1 |
| 3 | Контроль персонала и кадро- вых процессов | 12 | 1 | 1 | | 10 | собеседо- вание, выполне- ние прак- тических заданий | собеседо- вание, практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.2 ПК- 1.1 |
| 4 | Методы воздействия на пер- сонал организации | 11 | 1 | - | | 10 | выполне- ние прак- тических заданий | практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| 5 | Формирование системы про- тиводействия кадровым угро- зам безопасности организации | 9 | 1 | - | | 8 | выполне- ние прак- тических заданий | практико- ориенти- рованные задачи и ситуаци- онные задачи | УК- 11.2 ПК- 2.3 |
| | Контрольная работа по темам 1-5 (аудиторная) | 11 | | 1 | | 10 | выполне- ние кон- трольной работы | письмен- ная кон- трольная работа | УК- 11.1 УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | Практическая подготовка | 34 | 2 | 2 | | 30 | | | |

| № пп | Темы (и/или разделы) дисциплины | Количество часов | | | | Самостоятельная Работа | Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции | Оценочное средство проверки результатов достижения индикато- ров компетенций** | Код индикаторов достиже- ния компетенций |
|---------|------------------------------------|------------------|----------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|---|--|
| | | Всего | Лекции | Семи- нарские занятия | | | | | |
| | | | | Практические | Лабораторные | | | | |
| | Промежуточная аттестация | 6 | | | | 6 | кон- трольная работа | письмен- ная кон- трольная работа | УК- 11.1 УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | | 4 | | | | 4 | зачет | вопросы и задания к зачету | УК- 11.1 УК- 11.2 ПК- 1.1 ПК- 2.3 |
| | Итого | 72 | 4 | 4 | | 64 | | | |

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий*

| Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения за- нятий)/(практическая подготовка) | Содержание темы (и/или раздела) | Всего, часов / часов интерактив- ных занятий/ практическая под- готовка | | |
|---|---|---|---------------------------|------------------|
| | | очная форма | очно- заочная форма | заочная форма |
| Понятие и роль систе- мы кадровой безопас- ности в организации (практическая подго- товка) | Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопас- ности субъекта. Понятие системы обеспечения кадровой безопас- ности, ее объекты, субъекты, цели, задачи. Угрозы кадровой безопас- ности экономического субъекта и их классификация. | 4/-/2 | 2/-/- | 1/-/- |
| Кадровые риски орга- низации (практическая подго- товка) | Понятие кадровых рисков, их классификация. Выявление и оценка кадровых рисков организа- ции. Процесс управления рисками. | 4/-/2 | 2/-/2 | -/-/- |

| | | | | |
|---|---|----------------|---------------|--------------|
| Контроль персонала и кадровых процессов (лекция-дискуссия) (практическая подготовка) | Сущность контроля персонала и кадровых процессов. Контроль персонала и кадровых процессов при наборе и отборе. Контроль персонала и кадровых процессов в процессе трудовой деятельности. Контроль персонала и кадровых процессов при увольнении. Современные инструменты управления персоналом. | 4/2/2 | 4/2/2 | 1/1/1 |
| Методы воздействия на персонал организации (практическая подготовка) | Административные, экономические и психологические методы воздействия на персонал. | 2/-/2 | 2/-/- | 1/-/- |
| Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации (лекция-дискуссия) (практическая подготовка) | Обеспечение информационной безопасности в организации. Методы предупреждения угроз кадровой безопасности организации. Организация службы экономической безопасности. Организация проведения внутреннего служебного расследования. | 4/2/2 | 2/2/2 | 1/1/1 |
| Итого | | 18/4/10 | 12/4/6 | 4/2/2 |

5.2. Семинарские (практические, лабораторные) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме*

| Наименование раздела дисциплины | Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка) | Всего часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка | | | | | |
|--|--|--|-----|--------------------|-----|---------------|-----|
| | | очная форма | | очно-заочная форма | | заочная форма | |
| | | прак | лаб | прак | лаб | прак | лаб |
| Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации | <u>Практическое занятие.</u> Понятие кадровой безопасности. Объекты и субъекты кадровой безопасности. Классификация угроз кадровой безопасности, в том числе проявления коррупции и коррупционного поведения. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя. | 2/-/- | | -/-/- | | -/-/- | |
| | <u>Практическое занятие.</u> Формы реализации угроз кадровой безопасности. (творческое задание) (практическая подготовка) | 2/2/2 | | 2/2/2 | | 1/1/1 | |
| Кадровые риски организации | <u>Практическое занятие.</u> Понятие и структура кадровой политики экономического субъекта. Роль кадровой политики в обеспечении системы кадровой безопасности организации. Риски кадрового потенциала (кадровый ресурсный риск). Риски мошенничества сотрудников организации, проявления коррупции и коррупционного поведения. (творческое задание) (практическая подготовка) | 2/2/2 | | 2/2/2 | | 1/1/1 | |

| | | | | | | | |
|--|---|----------------|--|---------------|--|--------------|--|
| | Контрольная точка №1 по темам 1-2 | 2/-/- | | 1/-/- | | | |
| Контроль персонала и кадровых процессов | <u>Практическое занятие.</u> Нормативно-правовые аспекты регулирования трудовых отношений. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего корпоративной культуре. <i>(практическая подготовка)</i> | 2/-/2 | | 1/-/1 | | -/-/- | |
| | <u>Практическое занятие.</u> Инструменты контроля персонала и противодействия коррупционным явлениям в процессе выполнения трудовых функций. Контроль свободного времени сотрудников. Способы увольнения сотрудников. Роль персонала в вопросах согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов) <i>(практическая подготовка)</i> | 2/-/2 | | 1/-/1 | | 1/-/- | |
| Методы воздействия на персонал организации | <u>Практическое занятие.</u> Сущность административных методов воздействия на персонал организации. Экономические методы воздействия на персонал организации. Психологические методы воздействия на персонал организации. Использование в работе сотрудников международных профессиональных стандартов внутреннего аудита. <i>(практическая подготовка)</i> | 2/-/2 | | 2/-/- | | -/-/- | |
| Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации | <u>Практическое занятие.</u> Порядок проведения внутреннего служебного расследования. Пути противодействия коррупционным явлениям в кадровой среде. Выбор методов повышения лояльности персонала при разработке системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам проверок <i>(практическая подготовка)</i> | 2/-/- | | 2/-/- | | -/-/- | |
| | Контрольная точка №2 по темам 3-4 | 2/-/- | | 1/-/- | | -/-/- | |
| | Контрольная работа по темам 1-5 (аудиторная) | | | | | 1/-/- | |
| Итого | | 18/4/10 | | 12/4/6 | | 4/2/2 | |

*Интерактивные формы проведения занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся в соответствии с Положением об интерактивных формах обучения в ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ.

5.3. Курсовая работа учебным планом предусмотрена.

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

| Виды самостоятельной работы | Очная форма, часов | | Очно-заочная форма, часов | | Заочная форма, часов | |
|--|---------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|
| | к текущему контролю | к промежуточной аттестации | к текущему контролю | к промежуточной аттестации | к текущему контролю | к промежуточной аттестации |
| Подготовка к практическим занятиям | 22 | - | 32 | - | 44 | - |
| Подготовка к контрольным точкам в виде контрольных работ | 10 | - | 12 | - | 10 | - |
| Подготовка контрольной работы | - | - | - | - | - | 6 |
| Подготовка к зачету | - | 4 | - | 4 | - | 4 |
| ИТОГО | 32 | 4 | 44 | 4 | 54 | 10 |

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Кадровая безопасность» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Кадровая безопасность».
2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Кадровая безопасность».
3. Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной и внеаудиторной работе по дисциплине «Кадровая безопасность».
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы для обучающихся заочной формы обучения.

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

| № п/п | Темы для самостоятельного изучения | Рекомендуемые источники информации (№ источника) | | |
|-------|--|--|-----------------------------|-------------------------------|
| | | основная (из п.8 РПД) | дополнительная (из п.8 РПД) | интернет-ресурсы (из п.9 РПД) |
| 1 | Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации | 2,3 | 1,4,5 | 1,2 |
| 2 | Кадровые риски организации | 2,4 | 1,2,3,4,5 | 1,2 |
| 3 | Контроль персонала и кадровых процессов | 1,2 | 1,2,3,4,5 | 1,2 |
| 4 | Методы воздействия на персонал организации | 2,3 | 1,4,5 | 1,2 |
| 5 | Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации | 1,2,4 | 1,4,5 | 1,2 |

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Индикатор компетенции (код и содержание) | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Семестры | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | А | | | |
| | ственного экзамена | | | | | | | | | | | | | |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | | | | | | | | + |
| | Учет в условиях неопределенности | | | | | + | | | | | | | | |

Очно-заочная форма обучения

| Индикатор компетенции (код и содержание) | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Семестры | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | А | В | С | |
| УК-11.1 Понимает сущность коррупции как социального, экономического и политического явления, противоправного действия, а также о различных формах коррупционного поведения | Теория государства и права | + | | | | | | | | | | | | |
| | Антикоррупционное законодательство | | | + | | | | | | | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | | | + | | | | | | | |
| | Судебная экономическая экспертиза | | | | | | | | | | + | | | |
| | Государственное регулирование финансово-бюджетной сферы | | | | | | | | | + | | | | |
| | Уголовно-процессуальное право | | | | | | + | | | | | | | |
| | Арбитражно-процессуальное право | | | | | | | | | + | | | | |
| | Гражданское право | | | | | | | | | + | | | | |
| | Административное право | | + | | | | | | | | | | | |
| | Правовые основы обеспечения экономической безопасности | | + | | | | | | | | | | | |
| | Ознакомительная практика | | + | | | | | | | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | | | | | | + | | | | |
| Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | | | | | | | | + | |
| УК-11.2 Демонстрирует практические навыки, необходимые для борьбы с коррупцией, в конкретных жизненных ситуациях, умение аргументированно защищать антикоррупционную позицию и находить пути противодействия коррупционным явлениям | Теория государства и права | + | | | | | | | | | | | | |
| | Антикоррупционное законодательство | | | + | | | | | | | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | | | + | | | | | | | |
| | Судебная экономическая экспертиза | | | | | | | | | | + | | | |
| | Уголовно-процессуальное право | | | | | | + | | | | | | | |
| | Арбитражно-процессуальное право | | | | | | | | | + | | | | |
| | Гражданское право | | | | | | | | | + | | | | |
| | Административное право | | + | | | | | | | | | | | |
| | Правовые основы обеспечения экономической безопасности | | + | | | | | | | | | | | |
| | Ознакомительная практика | | + | | | | | | | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | | | | | | + | | | | |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | | | | | | | | + |
| ПК-1.1 Осуществляет со- | | | | | | | | | | | | | | |
| | Экономическая безопасность хозяй- | | | | | | + | + | | | | | | |

| Индикатор компетенции (код и содержание) | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Семестры | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | A | B | C | | | |
| гласование и утверждение планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); идентификацию и оценку рисков объекта аудита (консультационных проектов) | ствующих субъектов | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Аудит | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Оценка рисков | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Информационные системы в профессиональной деятельности | | | + | | | | | | | | | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | | | + | | | | | | | | | |
| | Государственный аудит | | | | | | | | | | | + | | | | |
| | Учетно-аналитическое обеспечение экономической безопасности ВЭД | | | | | | + | | | | | | | | | |
| | Налоговый учет и отчетность | | | | | | + | | | | | | | | | |
| | Организация и методика проведения налоговых проверок | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Финансовый учет в государственных правоохранительных органах | | | | | | | | | | | + | | | | |
| | Внутренний финансовый аудит | | | | | | | | | | | | + | | | |
| | Учет в негосударственных правоохранительных органах | | | | | | | | | | | + | | | | |
| | Управление государственными и муниципальными закупками и контрактами | | | | | | | | + | | | | | | | |
| | Контрактная система закупок | | | | | | | | + | | | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | + | | | | | | | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Научно-исследовательская работа | | | | | | | | | | | + | | | | |
| | Преддипломная практика | | | | | | | | | | | | | | + | |
| | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | | | | | | | + | |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | | | | | | | | | + | |
| ПК-2.3 Руководит разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов | Аудит | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | | | + | | | | | | | | | |
| | Учет и отчетность в организациях государственного сектора | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Государственный аудит | | | | | | | | | | | + | | | | |
| | Судебная экономическая экспертиза | | | | | | | | | | | | + | | | |
| | Учетно-аналитическое обеспечение экономической безопасности ВЭД | | | | | | + | | | | | | | | | |
| | Бухгалтерский управленческий учет | | | | | | | | + | | | | | | | |
| | Налоговый учет и отчетность | | | | | | + | | | | | | | | | |
| | Организация и методика проведения налоговых проверок | | | | | | | | | + | | | | | | |
| | Практикум по учету и контролю (в негосударственных правоохранительных органах) | | | | | | | | | | | | | | + | |
| | Эконометрическое моделирование | | | | | | | | + | | | | | | | |
| | Управление государственными и муниципальными закупками и контрак- | | | | | | | | + | | | | | | | |

| Индикатор компетенции (код и содержание) | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Семестры | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | A | B | C | | | |
| | тами | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Контрактная система закупок | | | | | | | | | | + | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | | + | | | | | | | | | | |
| | Научно-исследовательская работа | | | | | | | | | | | + | | | | |
| | Преддипломная практика | | | | | | | | | | | | | + | | |
| | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | | | | | | + | | |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | | | | | | | | + | | |
| | Учет в условиях неопределенности | | | | | | + | | | | | | | | | |

Заочная форма обучения

| Индикатор компетенции (код и содержание) | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Курсы | | | | | |
|---|--|-------|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| УК-11.1 Понимает сущность коррупции как социального, экономического и политического явления, противозаконного действия, а также о различных формах коррупционного поведения | Теория государства и права | + | | | | | |
| | Антикоррупционное законодательство | | + | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | + | | |
| | Судебная экономическая экспертиза | | | | | + | |
| | Государственное регулирование финансово-бюджетной сферы | | | | + | | |
| | Уголовно-процессуальное право | | | + | | | |
| | Арбитражно-процессуальное право | | | | | + | |
| | Гражданское право | | | | | + | |
| | Административное право | + | | | | | |
| | Правовые основы обеспечения экономической безопасности | + | | | | | |
| | Ознакомительная практика | + | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | + | | |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | + |
| УК-11.2 Демонстрирует практические навыки, необходимые для борьбы с коррупцией, в конкретных жизненных ситуациях, умение | Теория государства и права | + | | | | | |
| | Антикоррупционное законодательство | | + | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | + | | |
| | Судебная экономическая экспертиза | | | | | + | |
| | Уголовно-процессуальное право | | | + | | | |
| | Арбитражно-процессуальное право | | | | | + | |
| | Гражданское право | | | | | + | |
| | Административное право | + | | | | | |

| Индикатор компетенции (код и содержание) | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Курсы | | | | | |
|--|--|-------|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| аргументированно защищать антикоррупционную позицию и находить пути противодействия коррупционным явлениям | Правовые основы обеспечения экономической безопасности | + | | | | | |
| | Ознакомительная практика | + | | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | + | | |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | + |
| ПК-1.1 Осуществляет согласование и утверждение планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); идентификацию и оценку рисков объекта аудита (консультационных проектов) | Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов | | | | + | | |
| | Аудит | | | | + | | |
| | Оценка рисков | | | | + | | |
| | Информационные системы в профессиональной деятельности | | + | | | | |
| | Кадровая безопасность | | | | + | | |
| | Государственный аудит | | | | | + | |
| | Учетно-аналитическое обеспечение экономической безопасности ВЭД | | | + | | | |
| | Налоговый учет и отчетность | | | + | | | |
| | Организация и методика проведения налоговых проверок | | | | + | | |
| | Финансовый учет в государственных правоохранительных органах | | | | | + | |
| | Внутренний финансовый аудит | | | | | + | |
| | Учет в негосударственных правоохранительных органах | | | | | + | |
| | Управление государственными и муниципальными закупками и контрактами | | | | | + | |
| | Контрактная система закупок | | | | | + | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | + | | | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | + | | |
| | Научно-исследовательская работа | | | | | | + |
| | Преддипломная практика | | | | | | + |
| | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | + |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | + |
| ПК-2.3 Руководит разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутрен- | Аудит | | | | + | | |
| | Кадровая безопасность | | | | + | | |
| | Учет и отчетность в организациях государственного сектора | | | | + | | |
| | Государственный аудит | | | | | + | |
| | Судебная экономическая экспертиза | | | | | + | |
| | Учетно-аналитическое обеспечение экономической безопасности ВЭД | | | + | | | |
| | Бухгалтерский управленческий учет | | | | | + | |
| | Налоговый учет и отчетность | | | + | | | |
| Организация и методика проведения налоговых | | | | + | | | |

| Индикатор компетенции (код и содержание) них аудитов и консультационных проектов | Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции | Курсы | | | | | |
|---|--|-------|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | проверок | | | | | | |
| | Практикум по учету и контролю (в негосударственных правоохранительных органах) | | | | | + | |
| | Эконометрическое моделирование | | | | + | | |
| | Управление государственными и муниципальными закупками и контрактами | | | | + | | |
| | Контрактная система закупок | | | | + | | |
| | Практика по профилю профессиональной деятельности | | | | + | | |
| | Научно-исследовательская работа | | | | | | + |
| | Преддипломная практика | | | | | | + |
| | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | + |
| | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | | | | | + |
| | Учет в условиях неопределенности | | | + | | | |

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Кадровая безопасность» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кадровая безопасность» проводится в виде зачета.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО».

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

Результат текущего контроля для обучающихся **очной формы обучения** складывается из оценки результатов обучения по всем разделам дисциплины и включает посещение лекций (**максимум 10 баллов**), оценку результативности работы на практических и семинарских занятиях: а) собеседование, решение практических заданий (**максимум 8 баллов**); б) активное участие в занятиях, проводимых в интерактивной форме (**максимум 7 баллов**), оценку двух контрольных точек (**максимум 60 баллов**), поощрительные баллы (**максимум 15 баллов**).

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

| № контрольной точки | Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций*** | Максимальное количество баллов |
|---|--|--------------------------------|
| 1. | Контрольная точка №1 по темам 1-2 | 30 |
| 2. | Контрольная точка №2 по темам 3-5 | 30 |
| Сумма баллов по итогам текущего контроля | | 60 |
| Активность на лекционных занятиях | | 10 |
| Результативность работы на практических занятиях | | 15 |
| Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.) | | 15 |
| Итого | | 100 |

*** Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций – совпадает с теми, что даны в п. 5.1.

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (максимум 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий по дисциплине.

Собеседование (оценка знаний – максимум 3 балла)

3 балла – за оцененные на «отлично» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

2 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

1 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины.

0 баллов – за оцененные на «неудовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины.

Решение практико-ориентированных задач на практических работах (оценка умений – максимум 5 баллов)

5 баллов – за оцененное на «отлично» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. практико-ориентированные задачи выполнены правильно, аккуратно и в установленные преподавателем сроки;

4 балла – за оцененное на «хорошо» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, практико-ориентированные задачи выполнены правильно, аккуратно, но с нарушением установленных преподавателем сроков;

3 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, практико-ориентированные задачи выполнены с незначительными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

2 балла - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. практико-ориентированные задачи выполнены с существенными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

1 балл - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. выполнены не все задачи, а выполненные имеют существенные ошибки, не сданы преподавателю в установленные сроки.

Выполнение заданий на практических занятиях, проводимых в интерактивных формах (оценка навыков – max 7 баллов). Для студентов очной формы обучения предусмотрены два творческих задания.

Критерии оценки выполнения творческого задания

3,5 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 100%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 100% и позволяют обучающимся успешно решать практические задачи и формулировать выводы;

3,0 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 80%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 80% и позволяют обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы;

2 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

1 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

0 баллов – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены менее чем на 50%, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены, а их применение не позволяет обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает тестовые задания на теоретическом уровне (оценка знаний) и практико-ориентированные задачи (оценка умений и навыков).

Тестирование (знания) - система стандартизированных заданий закрытого типа, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний обучающегося (6 баллов).

Критерии оценки ответа на 1 тест

1 балл - выставляется, когда студентом выбран правильный вариант ответа на задание, предполагающее проверку теоретической подготовки обучающегося.

0 баллов - при неправильном ответе на вопрос.

Практико-ориентированные задачи – задачи, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

а) репродуктивного уровня (умения), позволяющие оценивать и диагностировать способность обучающегося применять имеющиеся знания при решении профессиональных задач; (9 баллов)

Критерии оценки одного задания

4,5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

3,5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2,5 балл. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1,5 балл. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено

б) творческого уровня (навыки), позволяющие оценивать способность обучающегося интегрировать знания различных областей при решении профессиональных задач, аргументировать собственную точку зрения. (15 баллов)

Критерии оценки

15-12 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

8-11 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-7 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1-3 балла. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить поощрительные баллы за подготовку статей, выступление на конференции, участие в конкурсах (не более 15 баллов).

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

10 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 балл. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очно-заочной формы обучения

Для студентов очно-заочной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

Результат текущего контроля для обучающихся очно-заочной формы обучения складывается из оценки результатов обучения по всем разделам дисциплины и включает посещение лекций (**макс 10 баллов**), оценку результативности работы на практических и семинарских занятиях: а) собеседование, решение практических заданий (**макс 8 баллов**); б) активное участие в занятиях, проводимых в интерактивной форме (**макс 7 баллов**), оценку двух контрольных точек (**макс 60 баллов**), поощрительные баллы (**макс 15 баллов**).

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

| № контрольной точки | Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций*** | Максимальное количество баллов |
|---------------------|--|--------------------------------|
| 1. | Контрольная точка №1 по темам 1-2 | 30 |

| № контрольной точки | Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций*** | Максимальное количество баллов |
|---|--|--------------------------------|
| 2. | Контрольная точка №2 по темам 3-5 | 30 |
| <i>Сумма баллов по итогам текущего контроля</i> | | 60 |
| Активность на лекционных занятиях | | 10 |
| Результативность работы на практических занятиях | | 15 |
| Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.) | | 15 |
| Итого | | 100 |

*** Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций – совпадает с теми, что даны в п. 5.1.

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Для студентов **очно-заочной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (маx 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий по дисциплине.

Собеседование (оценка знаний – маx 3 балла)

3 балла – за оцененные на «отлично» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

2 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

1 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины.

0 баллов – за оцененные на «неудовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины.

Решение практико-ориентированных задач на практических работах (оценка умений – маx 5 баллов)

5 баллов – за оцененное на «отлично» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. практико-ориентированные задачи выполнены правильно, аккуратно и в установленные преподавателем сроки;

4 балла – за оцененное на «хорошо» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, практико-ориентированные задачи выполнены правильно, аккуратно, но с нарушением установленных преподавателем сроков;

3 балла - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, практико-ориентированные задачи выполнены с незначительными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

2 балла - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. практико-ориентированные задачи выполнены с существенными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

1 балл - за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. выполнены не все задачи, а выполненные имеют существенные ошибки, не сданы преподавателю в установленные сроки.

Выполнение заданий на практических занятиях, проводимых в интерактивных формах (оценка навыков – максимум 7 баллов). Для студентов очно-заочной формы обучения предусмотрены два творческих задания.

Критерии оценки выполнения творческого задания

3,5 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 100%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 100% и позволяют обучающимся успешно решать практические задачи и формулировать выводы;

3,0 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 80%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 80% и позволяют обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы;

2 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

1 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

0 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены менее чем на 50%, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены, а их применение не позволяет обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает тестовые задания на теоретическом уровне (оценка знаний) и практико-ориентированные задачи (оценка умений и навыков).

Тестирование (знания) - система стандартизированных заданий закрытого типа, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний обучающегося (6 баллов).

Критерии оценки ответа на 1 тест

1 балл - выставляется, когда студентом выбран правильный вариант ответа на задание, предполагающее проверку теоретической подготовки обучающегося.

0 баллов - при неправильном ответе на вопрос.

Практико-ориентированные задачи – задачи, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

а) репродуктивного уровня (умения), позволяющие оценивать и диагностировать способность обучающегося применять имеющиеся знания при решении профессиональных задач; (9 баллов)

Критерии оценки одного задания

4,5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

3,5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2,5 балл. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1,5 балл. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено

б) творческого уровня (навыки), позволяющие оценивать способность обучающегося интегрировать знания различных областей при решении профессиональных задач, аргументировать собственную точку зрения. (15 баллов)

Критерии оценки

15-12 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

8-11 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-7 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1-3 балла. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить поощрительные баллы за подготовку статей, выступление на конференции, участие в конкурсах (не более 15 баллов).

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

10 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 балл. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов заочной формы обучения

Результат текущего контроля для студентов **заочной формы обучения** складывается из оценки результатов обучения по всем разделам дисциплины и включает две контрольные работы (**максимум 60 баллов**), посещение лекций (**максимум 10 баллов**), результативность работы на практических занятиях (**максимум 15 баллов**), поощрительные баллы (**максимум 15 баллов**).

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

| № контрольной точки | Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций*** | Максимальное количество баллов |
|---|--|--------------------------------|
| 1. | Контрольная работа по темам 1-5 (аудиторная) | 30 |
| 2. | Контрольная работа | 30 |
| Сумма баллов по итогам текущего контроля | | 60 |
| Активность на лекционных занятиях | | 10 |
| Результативность работы на практических занятиях | | 15 |
| Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах) | | 15 |

| № кон- трольной точки | Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций*** | Макси- мальное количе- ство баллов |
|--|--|--|
| дах, выступления на конференциях и т.д.) | | |
| Итого | | 100 |

*** Оценочное средство результатов достижения компетенций – совпадает с теми, что даны в п. 5.1.

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (максимум 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий по дисциплине.

Собеседование (оценка знаний – максимум 3 балла)

3 баллов – за оцененные на «отлично» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

4 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

3 балла – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины;

2 балла – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по большинству тем дисциплины;

1 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по отдельным темам дисциплины;

0 баллов – за оцененные на «неудовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы по всем темам дисциплины.

Решение практико-ориентированных задач на практических работах (оценка умений и навыков – максимум 5 баллов)

5 баллов – за оцененное на «отлично» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. практико-ориентированные задачи выполнены правильно, аккуратно и в установленные преподавателем сроки;

4 балла – за оцененное на «хорошо» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, практико-ориентированные задачи выполнены правильно, аккуратно, но с нарушением установленных преподавателем сроков;

3 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, практико-ориентированные задачи выполнены с незначительными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

2 балла – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. практико-ориентированные задачи выполнены с существенными ошибками, не аккуратно, с нарушением установленных преподавателем сроков;

1 балл – за оцененное на «удовлетворительно» выполнение практико-ориентированных задач по всем темам дисциплины, т.е. выполнены не все задачи, а выполненные имеют существенные ошибки, не сданы преподавателю в установленные сроки.

Выполнение заданий на практических занятиях, проводимых в интерактивных формах (оценка навыков – максимум 7 баллов). Для студентов заочной формы обучения предусмотрены два творческих задания.

Критерии оценки выполнения творческого задания

3,5 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 100%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 100% и позволяют обучающимся успешно решать практические задачи и формулировать выводы;

3,0 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 80%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 80% и позволяют обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы;

2 балла – цели интерактивных занятий достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

1 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены на 60%, предусмотренные рабочей программой навыки усвоены на 60% и позволяют обучающимся решать практические задачи;

0 балл – цели интерактивных занятий не достигнуты, поставленные задачи решены менее чем на 50%, предусмотренные рабочей программой навыки не усвоены, а их применение не позволяет обучающимся решать практические задачи и формулировать выводы.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает тестовые задания на теоретическом уровне (оценка знаний) и практико-ориентированные задачи (оценка умений и навыков).

Тестирование (знания) - система стандартизированных заданий закрытого типа, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний обучающегося (6 баллов).

Критерии оценки ответа на 1 тест

1 балл - выставляется, когда студентом выбран правильный вариант ответа на задание, предполагающее проверку теоретической подготовки обучающегося.

0 баллов - при неправильном ответе на вопрос.

Практико-ориентированные задачи – задачи, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

а) репродуктивного уровня (умения), позволяющие оценивать и диагностировать способность обучающегося применять имеющиеся знания при решении профессиональных задач; (9 баллов)

Критерии оценки одного задания

4,5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

3,5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2,5 балл. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1,5 балл. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено

б) творческого уровня (навыки), позволяющие оценивать способность обучающегося интегрировать знания различных областей при решении профессиональных задач, аргументировать собственную точку зрения. (15 баллов)

Критерии оценки

15-12 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

8-11 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-7 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1-3 балла. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

В процессе освоения дисциплины «Кадровая безопасность» студентами, обучающимися по заочной форме, в качестве самостоятельной подготовки, предусмотрено выполнение контрольной работы. Она включает в себя 2 теоретических вопроса и практико-ориентированные задачи.

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания): (6 баллов)

3 балла – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

2,5 балла – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

2 балла – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

1,5 балла – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

1 балл – при полном несоответствии всем критериям;

0 баллов – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

Практико-ориентированные задачи – задачи, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

а) репродуктивного уровня (умения), позволяющие оценивать и диагностировать способность обучаемого применять имеющиеся знания при решении профессиональных задач; (9 баллов)

Критерии оценки одного задания

9-7 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

6-5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-3 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

2-1 балл. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено

б) творческого уровня (навыки), позволяющие оценивать способность обучающегося интегрировать знания различных областей при решении профессиональных задач, аргументировать собственную точку зрения. (15 баллов)

Критерии оценки

15-12 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

8-11 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

4-7 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1-3 балла. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить поощрительные баллы за подготовку статей, выступление на конференции, участие в конкурсах (не более 15 баллов).

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и

навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

10 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 балл. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

При проведении итоговой аттестации «зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (*зачет*) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче *зачета* к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на *зачете* и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Кадровая безопасность» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

Сдача зачета может добавить к текущей балльно-рейтинговой оценке студентов не более 10 баллов:

| Содержание билета | Количество баллов |
|---|-------------------|
| Теоретический вопрос (<i>оценка знаний</i>) | до 5 |
| Задача (<i>оценка умений и навыков</i>) | до 5 |
| Итого | 10 |

Критерии оценки ответа на зачете

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных преподавателем. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Оценивание задачи

Критерии оценки

5 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 баллов. Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

3 балла. Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ

2 балла. Задача решена с задержкой. Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.

1 балла. Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов. Задача не решена.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Кадровая безопасность»

Вопросы для собеседования

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

1. Назовите виды экономических преступлений, в которых сотрудники организации могут выступать непосредственными участниками.

2. Что такое кадровая безопасность экономического субъекта?

3. Что такое система обеспечения кадровой безопасности?
4. Каковы задачи системы обеспечения кадровой безопасности экономического субъекта?
5. Что является объектом и субъектом кадровой безопасности?
6. Кто относится к внешним субъектам кадровой безопасности?
7. Кто относится к внутренним субъектам кадровой безопасности?
8. Перечислите существующие классификации угроз кадровой безопасности.
9. Назовите методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.

Тема 2. Кадровые риски организации

1. Что такое кадровый риск?
2. Какие группы кадровых рисков выделяются?
3. Каковы причины кадровых ресурсных рисков?
4. Назовите виды кадровых рисков.
5. Какие подходы используются в выявлении и оценке кадровых рисков? Охарактеризуйте их.
6. Что представляет собой процесс управления рисками?
7. В чем состоят риски проявления коррупции и коррупционного поведения со стороны сотрудников?

Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов

1. Назовите основные процедуры контроля работников.
2. В чем состоит контроль персонала при наборе и отборе?
3. Что такое компетентность персонала?
4. Назовите методы обеспечения кадровой безопасности на этапе приема кандидатов на работу.
5. Перечислите направления обеспечения кадровой безопасности в режиме функционирования трудового коллектива.
6. Какие инструменты контроля персонала и кадровых процессов используются в процессе трудовой деятельности?
7. Назовите способы увольнения работников.
8. Какую роль играет персонал в вопросах согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов)?

Тема 4. Методы воздействия на персонал организации

1. В чем суть административных методов воздействия на персонал организации?
2. В чем суть экономических методов воздействия на персонал организации?
3. Назовите методы психологического воздействия на персонал организации.
4. Что такое трудовой договор?
5. Что такое должностная инструкция? Какие разделы она включает?
6. Каковы особенности применения международных профессиональных стандартов внутреннего аудита при управлении службой внутреннего аудита?
7. Какие дисциплинарные взыскания имеет право применить работодатель за совершение дисциплинарного проступка в отношении сотрудника?

Тема 5. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации

1. Какие виды информации выделяют по степени доступа?
2. Какие меры используются для обеспечения информационной безопасности?
3. Назовите угрозы кадровой безопасности предприятия и меры для их предупреждения?
4. Каков порядок проведения внутреннего служебного расследования?
5. Как оформляются результаты служебного расследования?
6. Что целесообразно предпринять для профилактики будущих правонарушений сотрудников?
7. Какие пути противодействия коррупционным явлениям выбирают в кадровой среде?
8. Как осуществляется выбор методов повышения лояльности персонала при разработке системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам проверок?

Типовые практико-ориентированные задачи

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

На основе полученной обучающимися информации о кадровой политике ведущих мировых организаций необходимо ответить на вопросы:

- 1.1 Краткая характеристика организации, предлагаемые продукты
- 1.2 Ценности в области работы с персоналом
- 1.3 Подбор персонала
- 1.4 Вознаграждение персонала
- 1.5 Обучение и развитие персонала
- 1.6 Карьерный рост
- 1.7 Коммуникации и консультации с персоналом

Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов

Задание 1:

1. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу»
2. Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях.
3. В чем отличие перевода от перемещения?

Задание 2:

1. Проанализируйте ситуации, приведенные ниже и сформулируйте аргументированный ответ.

По производственной необходимости прораба Иванова В.П. перевели на другой участок той же организации по той же специальности без указания сроков перевода. При этом его заработная плата не изменилась. Через месяц Иванов В.П. обратился к начальнику участка с заявлением вернуть его на прежнее место работы, так как там у него налаженные отношения с работниками. Однако требования прораба не были удовлетворены. Рубцов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о неправомерном его переводе на другой участок.

- 1) Что имеет место в данной ситуации: перевод на другую работу или перемещение по службе?
- 2) Какой ответ должна дать комиссия по трудовым спорам прорабу Иванову В.П.?

Тема 5. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации

1. Я несу ответственность за безопасность при найме сотрудников через внешние агентства по трудоустройству. Во время отпуска я получил подарок от одного из этих агентств. Могу ли я оставить его у себя?

2. В мой отдел недавно взяли на работу инженера из одной из конкурирующих с нами организаций. Можно ли использовать ее как источник информации о конкуренте, например о планах конкурента по созданию новой продукции?

3. У нас с супругом небольшое дело в области графического искусства. То, что я делаю в связи с этим бизнесом, никак не связано с моей работой в нашей организации. Я уверена, что смогу доставить организации превосходную продукцию по сниженной цене. Могу ли я одновременно быть сотрудником нашей организации и продавцом?

4. Могу ли я сообщить о предполагаемых или фактических нарушениях закона или других областей этики бизнеса, не называя себя?

5. Как я могу понять, является ли информация конфиденциальной, если она не отмечается как таковая?

Типовое задание для проведения практического занятия в интерактивной форме (творческое задание)

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

1. Этап введения в изучаемую проблему

Обучающимся предлагается посмотреть видеоролик о стратегии управления организации Tesco,

2. Анализ ситуации.

Обучающиеся проводят анализ представленной информации, по следующим пунктам:

- 1.1 Ценности в области работы с персоналом
- 1.2 Подбор персонала
- 1.3 Вознаграждение персонала
- 1.4 Обучение и развитие персонала
- 1.5 Карьерный рост
- 1.6 Коммуникации и консультации с персоналом

3. Обучающимся предлагается разбиться на группы по 2-3 человека, выбрать одну из представленных преподавателем ведущих мировых организаций, охарактеризовать ее кадровую политику по тем же признакам.

3. Этап презентации.

Каждая подгруппа представляет результаты выполнения задания.

4. Этап общей дискуссии.

Представленные решения обсуждаются в ходе общей дискуссии. Оцениваются преимущества и недостатки каждой из кадровых политик.

5. Этап подведения итогов.

На основании приведенных решений делается качественная характеристика полученных результатов.

Тема 2. Кадровые риски организации

1. Этап введения в изучаемую проблему

Обучающимся предлагается сформировать карту форм реализации угроз кадровой безопасности (таблица 1). Для этого они получают белые карточки «Условия, факторы, способствующие реализации угрозы» и синие карточки «Формы реализации угрозы». Результатом выполнения задания должна стать заполненная таблица 1.

Таблица 1 - Карта форм реализации угроз кадровой безопасности

| Содержание угрозы | Условия, факторы, способствующие реализации угрозы | Формы реализации угрозы |
|---|--|-------------------------|
| Умышленное и неумышленное уничтожение информации | | |
| Умышленное и неумышленное искажение информации Умышленная и неумышленная передача информации третьим лицам | | |
| Умышленное и неумышленное уничтожение материальных ценностей | | |
| Умышленная и неумышленная порча, нарушение свойств материальных ценностей | | |
| Умышленное и неумышленное изъятие материальных ценностей | | |
| Умышленное изъятие финансовых средств | | |
| Безопасность персонала | | |
| Утрата кадровых ресурсов | | |
| Проявление коррупционного поведения со стороны сотрудников | | |

2. Анализ ситуации.

Подгруппы обучающихся (по 3-5 человек) проводят анализ представленной информации, заполняют таблицу «Карта форм реализации угроз кадровой безопасности» белыми и синими карточками в разрезе выделенных угроз.

3. Этап презентации.

Каждая подгруппа представляет альтернативные результаты исследования к обсуждению.

4. Этап общей дискуссии.

Представленные альтернативные варианты решения обсуждаются в ходе общей дискуссии. Оцениваются преимущества и недостатки.

5. Этап подведения итогов.

На основании приведенных решений делается качественная характеристика полученных результатов.

Типовые контрольные точки для студентов очной и очно-заочной форм обучения

Контрольная точка № 1 (темы 1-2)

Тестовые задания

1. К задачам системы обеспечения кадровой безопасности экономического субъекта относятся:
 - а) принятие превентивных мер по нейтрализации угроз кадровому потенциалу и нивелированию рисков экономической безопасности, обусловленных этими угрозами;
 - б) выявление и анализ реальных угроз кадровому потенциалу и оценка рисков экономической безопасности хозяйствующего субъекта, обусловленных этими угрозами;
 - в) организация деятельности по предупреждению потенциальных угроз кадровому потенциалу и нивелированию рисков экономической безопасности, обусловленных этими угрозами;
 - г) прогнозирование потенциальных угроз кадровому потенциалу хозяйствующего субъекта и оценка рисков экономической безопасности, обусловленных этими угрозами;
 - д) верны все ответы.
2. К внешним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности относятся:
 - а) органы законодательной, исполнительной и судебной власти федерального уровня, исполнительной и судебной власти субъектов Федерации, органов местного управления, правоохранительные органы, функциональные и отраслевые министерства и ведомства, налоговые и таможенные службы
 - б) страховые организации, биржи, банки и иные хозяйствующие субъекты, общества защиты прав потребителей, граждане и их объединения
 - в) конкуренты, теневые экономические структуры и элементы криминальных структур, бывшие сотрудники, неудовлетворенные оценкой своего труда
 - г) служба экономической безопасности (или безопасности) и ее сотрудники; финансовая служба в целом и ее сотрудники; экономическая служба в целом и ее сотрудники
 - д) сотрудники, не удовлетворенные оценкой их труда
3. По признаку целевой направленности угрозы:
 - а) безопасности сотрудников организации, безопасности организации со стороны ее собственных сотрудников
 - б) информационной безопасности, имущественной безопасности
 - в) материального характера нематериального характера
 - г) Потенциальные, реализуемые, реализованные
4. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя по признаку времени реализации выделяются методы:
 - а) профилактические или превентивные, пресекающие или отражающие, карающие или репрессивные
 - б) административного характера, экономического характера, психологического характера
 - в) методы легитимного характера, методы нелегитимного характера, криминальные методы
5. Установите соответствие:

| | | | |
|---|--|---|---|
| Возможность предвидения и точность оценки | | риски набора и отбора, риски адаптации, риски обучения и развития, риски мотивации, риски оценки, риски контроля, риски увольнения | а |
| Степень управляемости | | минимальные, допустимые, критические, катастрофические | б |
| Риски на этапах работы с персоналом | | прогнозируемые, трудно прогнозируемые, непрогнозируемые | в |
| Источники возникновения риска (опасности) | | риски нелояльности, риски взаимодействия сотрудников, риски недостатка информации, риски непрофессионализма HR-менеджера, риски, связанные с лидером, риски, исходящие от конкурентов | г |
| Причина возникновения риска | | управляемые, условно-нерегулируемые, неуправляемые | д |
| Степень допустимости (уровень потерь) | | экономические, политические, технические, экологические, социальные, юридические, информационные | е |

6. Какой подход рассматривает управление персоналом как риск необходимого инвестирования для покрытия потерь непрофессиональной кадровой деятельности?

- а) инвестиционный
- б) ресурсный

Практико-ориентированные задачи:

7. Определите этапы управления рисками на примере организации конкретной сферы деятельности. (4,5 балла)

8. Назовите методы управления кадровыми рисками, какие из них эффективны для организаций на примере конкретной сферы деятельности. (4,5 балла).

9. Охарактеризуйте кадровую политику организации по следующим признакам.

1. Как бы Вы определили ценности в области работы с персоналом в данной организации?
2. Каковы порядок и механизмы подбора персонала?
3. Как строится система вознаграждения персонала?
4. Как происходит обучение и развитие персонала?
5. Каковы перспективы карьерного роста?
6. Как осуществляется обратная связь, коммуникации и консультации с персоналом?

Кадровая политика организации

В рекрутменте талантов организация использует несколько каналов. Социальные медиа – один из них. Например, LinkedIn, где рекламируются вакансии организации, также есть канал для рекрутинга в Twitter и в Pinterest. Однако разные направления бизнеса используют разные стратегии рекрутмента. Используются не только социальные медиа, но и свои собственные карьерные сайты, ярмарки вакансий, различные карьерные конференции и мероприятия, где собирается много специалистов по одному из интересных для организации направлений. Рекрутеры очень любят искать людей на мероприятиях, потому что нет ничего лучше, чем личный контакт с кандидатом. Так же используются традиционные сайты по поиску сотрудников и во многих странах рекрутеры организации пользуются услугами кадровых агентств.

В организации есть специальная команда, которая занимается развитием и удержанием наиболее ценных сотрудников, это называется управление талантами. Но все это работает только для людей, которые сами хотят быть частью организации. Чтобы такое желание было, и существует эта команда. При приеме на работу полезно иметь при себе список характерных черт личности человека, которого организация хотела бы иметь в числе своих сотрудников. Организация имеет 4 учебных центра, обслуживающих 50 стран мира и предназначенных для пред-

варительной подготовки и обучения новых сотрудников. Это привело к созданию программ заочного обучения, которые могут длиться месяцы.

На индивидуальном уровне организация предлагает во внутренней сети средства, при помощи которых работник может спланировать свою собственную программу развития. Работникам предлагаются учебные курсы по всем мыслимым предметам – от внешних курсов до обучающих программ, основанных на фирменной технологии. Развитие – это не только получение опыта работы, но тренировка способностей, которые являются базовыми ценностями организации.

В организации предусмотрены серьезные курсы по введению в должность, в ходе которых разъясняется система ценностей организации.

В организации была усовершенствована инициатива правления трудовым процессом - программа, по которой весь персонал проводит регулярные встречи с руководством, в ходе которых намечаются перспективы и становится ясным, что они умеют, а что нужно развивать.

Для студентов в организации предусмотрена Международная программа стажировки - Стажер (IGTP), которая привлекает бакалавров и магистров в разные подразделения, такие, как финансы, информационные технологии и глобальные операции.

Бонусы в организации - это отдельная тема. Для простоты скажем, что не было никакой разницы, как работник работал в течение года – плохо, нормально или отлично. На основную зарплату это никак не влияло – зарплата только увеличивалась со временем, никогда не понижалась. Влияло это только на годовой бонус, который в силу различных запутанных схем его вычисления, во-первых никогда не был значительным для персонала со средней зарплатой. Кроме того, во-вторых, финальная разница между теми, кто работал плохо и теми, кто выполнял двойную норму, составляла сотню-другую евро в год. Также система оценки эффективности работы была достаточно сомнительной. В ряде случаев приоритеты, расставленные в начале полугодия, становились неактуальными к его концу. Появлялись новые приоритеты и в итоге, менеджеры, разводя руками, предлагали ставить среднюю оценку – «нормально».

Контрольная точка № 2 (темы 3-5)

Тестовые задания

1. Выявляющая функция системы контроля означает, что:

- а) с помощью системы контроля выявляются мошенничества, правонарушения, убытки, кражи, не-санкционированные действия;
- б) система контроля позволяет представить доказательную базу для привлечения сотрудника к наказанию за незаконные действия;
- в) система контроля осуществляет определенную профилактику нарушений, поскольку сотрудник опасается нарушать порядок, зная, что его действия контролируются организацией.

2. Степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, навыками, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющими успешно решать поставленные перед ним задачи - это:

- а) квалификация персонала;
- б) компетентность персонала;
- в) уровень образованности персонала.

3. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности включает:

- а) соблюдение трудовой дисциплины, т.е. выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) соблюдение исполнительской дисциплины, т.е. требований должностной инструкции, приказов, распоряжений, положений, регулирующих деятельность персонала, а также устных указаний руководителей;
- в) рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, с помощью которых выполняется работа и исполняются служебные обязанности;
- г) все вышеперечисленное.

4. Процедурные мероприятия «безопасного» увольнения включают:

- а) перевод на работу без доступа к коммерческой тайне, выяснение будущего места работы; изучение причин увольнения и отношения к организации;
- б) возврат имущества и документов; возврат затрат на обучение; возмещение нанесенного ущерба;

ревизия передаваемых документов и ценностей;

в) дополнительное соглашение о неразглашении коммерческой тайны; дополнительное соглашение об использовании результатов интеллектуальной деятельности;

г) проверка юридической безупречности оснований, документов и процедуры увольнения; доведение приказа об увольнении; оформление обходного листа; проведение итоговой беседы; выдача трудовой книжки.

5. Предупреждение фактов незаконного поведения сотрудников является целью:

а) методов нормативного воздействия на персонал;

б) организационно-правовых методов воздействия на персонал;

в) распорядительных методов воздействия на персонал;

6. Документ, позволяющий регламентировать и мотивировать деятельность работника в рамках конкретной должности – это

а) трудовой договор;

б) должностная инструкция;

в) кодекс корпоративной этики.

Практико-ориентированные задачи:

6. Заполните таблицу «Основания расторжения трудового договора»

| Вид увольнения | Обстоятельства применения (специфика) | Срок предупреждения об увольнении (если предусмотрен законодательством) | Необходимость учета мнения профсоюзного органа |
|--|---------------------------------------|---|--|
| По инициативе работника | | | |
| По инициативе работодателя | | | |
| По требованию третьих лиц | | | |
| По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон или третьих лиц | | | |
| В следствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора | | | |

7. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу». Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях. В чем отличие перевода от перемещения?

8. Иванова В.И. приказом по предприятию была направлена на работу бухгалтером в другой отдел с теми же служебными функциями, окладом и продолжительностью отпуска. Иванова В.И. не согласилась с приказом работодателя, заявив, что письменного согласия на такой перевод она не дала, а потому работодатель неправомерно издал такой приказ.

Вопросы:

1) Что имеет место в данной ситуации: перевод на другую работу или перемещение по службе?

2) Правомерна ли позиция Ивановой В.И.?

3) Какой нормой права следует руководствоваться в данном случае?

Типовая контрольная точка по всем темам дисциплины (аудиторная) для студентов заочной формы обучения (30 баллов max)

Тестовые задания

1. Совокупность объектов, субъектов и специальных механизмов, взаимосвязи и взаимодействия которых направлены на предупреждение угроз социально-трудовым отношениям, сложившимся в хозяйствующем

субъекте, реализующим жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов – это:

- а) система обеспечения кадровой безопасности
- б) система кадровой безопасности
- в) система информационной безопасности

2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям. (ст.192 ТК РФ);
- г) все вышеперечисленное.

3. Какими методами может быть устранена угроза покушения на финансовые и другие ресурсы предприятия:

- а) тщательный отбор персонала, надзор за отношениями в коллективе, за коммуникациями на предприятии, проверка всех подозрительных работников на принадлежность к любой группе риска, статистический присмотр и анализ движения персонала;
- б) четкое ведение бухгалтерского и финансового учета деятельности, аудит документации, тщательное внимание к отбору персонала и его состоянию, анализ показателей рентабельности и прибыльности деятельности предприятия;
- в) контроль за всеми коммуникациями на предприятии, внимание к взаимоотношениям в коллективе, аудит документации, требование относительно обязательной отчетности о любых деловых операциях в рамках предприятия.

Практико-ориентированные задачи:

4. Назовите методы управления кадровыми рисками, какие из них эффективны для предприятий конкретной сферы деятельности.

5. Самойлов был принят на работу слесарем-сантехником. Через четыре месяца его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «...на период отпуска мастера участка». Через 2 месяца Самойлов обратился с заявлением к начальнику с требованием вернуть его на должность слесаря-ремонтника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника, Самойлов был переведен на постоянную, а не на временную работу. Самойлов обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам.

- 1) Правомерны ли действия начальника?
- 2) Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

В процессе освоения дисциплины «Кадровая безопасность» студентами, обучающимися по заочной форме, в качестве самостоятельной подготовки, предусмотрено выполнение контрольной работы. Целью контрольной работы является оценка самостоятельного освоения материала студентами-заочниками. Контрольная работа включает: два теоретических вопроса и три практико-ориентированных задачи.

Типовая контрольная работа для студентов заочной формы обучения (30 баллов max)

Теоретический вопрос

- 1. Понятие системы обеспечения кадровой безопасности.
- 2. Сущность административных методов воздействия на персонал организации.

Практико-ориентированные задачи:

3. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу». Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях. (9 баллов)

4. Сотрудник Пирогов обратился к генеральному директору с просьбой уволить его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и

дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов обратился в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при увольнении работодатель нарушил ст.80 ТК РФ. Оцените правомерность действий генерального директора. Какое решение должен вынести суд? (15 баллов)

Вопросы и задания к зачету

Теоретические вопросы

1. Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности субъекта.
2. Понятие системы обеспечения кадровой безопасности, ее объекты, субъекты, цели, задачи.
3. Угрозы кадровой безопасности экономического субъекта и их классификация.
4. Понятие кадровых рисков, их классификация
5. Выявление и оценка кадровых рисков организации
6. Процесс управления рисками.
7. Сущность контроля персонала и кадровых процессов.
8. Контроль персонала и кадровых процессов при наборе и отборе.
9. Контроль персонала и кадровых процессов в процессе трудовой деятельности.
10. Контроль персонала и кадровых процессов при увольнении.
11. Пути противодействия коррупционным явлениям в кадровой среде.
12. Административные методы воздействия на персонал
13. Экономические методы воздействия на персонал
14. Психологические методы воздействия на персонал.
15. Обеспечение информационной безопасности в организации.
16. Методы предупреждения угроз кадровой безопасности организации.
17. Организация службы экономической безопасности.
18. Внутреннее служебное расследование.
19. Методы повышения лояльности персонала.
20. Понятие и структура кадровой политики организации
21. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.
22. Формы реализации угроз кадровой безопасности.
23. Роль кадровой политики в обеспечении системы кадровой безопасности организации.
24. Риски кадрового потенциала (кадровый ресурсный риск).
25. Риски мошенничества сотрудников организации.
26. Нормативно-правовые аспекты регулирования трудовых отношений.
27. Подходы к выявлению и оценке кадровых рисков.
28. Направления обеспечения кадровой безопасности в режиме функционирования трудового коллектива.
29. Трудовой договор, понятие, структура.
30. Должностная инструкция, сущность и структура.
31. Дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка в отношении сотрудника.
32. Пути противодействия коррупционным явлениям в кадровой среде.
33. Роль персонала в вопросах согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов).
34. Выбор методов повышения лояльности персонала при разработке системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам проверок.

Практико-ориентированные задания

Задача 1.

Сотрудник Пирогов обратился к генеральному директору с просьбой уволить его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов обратился в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при увольнении работода-

тель нарушил ст.80 ТК РФ. Оцените правомерность действий генерального директора. Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Григорьев был уволен с работы по п.п. «а», п.3, ст.81 ТК РФ ввиду несоответствия занимаемой должности по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Григорьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации за все время вынужденного прогула. В деле отсутствовали достоверные доказательства того, что Григорьев является инвалидом 2 группы и нетрудоспособен. Как должно быть решено это дело?

Задача 3.

Работник Воланов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Воланов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации? Дайте развернутый аргументированный ответ.

Задача 4.

Соболева Т.А. была допущена к работе до заключения с ней трудового договора и издания приказа по о приеме его на работу. Можно ли Соболеву Т.А. считать принятой на работу? Каковы последствия приема на работу работников с нарушением письменной формы трудового договора?

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

1. ЭБС «Znanium»: Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Пермский национальный исследовательский политехнический университет; Пермский национальный исследовательский политехнический университет. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 508 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=1081681>.

2. ЭБС «Znanium»: Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник ; ВО - Бакалавриат/Государственный университет управления; Уникум-ГУУ. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 695 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=375867>.

3. ЭБС «Znanium»: Кормишкина, Л. А. Экономическая безопасность организации (предприятия) : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева. - Москва: Издательский Центр РИОР, 2022. - 293 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=389134>

4. ЭБС «Znanium»: Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 559 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=379719>.

дополнительная

1. ЭБС «Znanium»: Евтихов, О. В. Управление персоналом организации : Учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 297 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=446364>.

2. ЭБС «Znanium»: Кузнецова, Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения : Монография; ВО - Магистратура, Аспирантура/Байкальский государственный университет. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 286 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=1058956>.

3. ЭБС «Znanium»: Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации : Монография/Самарский государственный технический университет. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 167 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=368254>.

4. Менеджмент в России и за рубежом (периодическое издание).
5. Управление персоналом (периодическое издание).

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии со специализацией ОП.

1. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Кадровая безопасность».
2. Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной и внеаудиторной работе по дисциплине «Кадровая безопасность».
3. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы для обучающихся заочной формы обучения.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
2. Справочно-правовая система «Гарант» <http://www.garant.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Специфика изучения дисциплины «Кадровая безопасность» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке специалистов и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить доклад по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ по теоретическому курсу дисциплины.

Рекомендации по планированию самостоятельной работы студентов.

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками.

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Практические занятия строятся следующим образом:

1. Вводное слово преподавателя (цели занятия, основные вопросы, которые должны быть рассмотрены).

2. Быстрый опрос.

3. Решение 1-2 типовых задач.

4. Самостоятельное решение задач.

5. Разбор типовых ошибок при решении (в конце текущего занятия или в начале следующего).

По результатам самостоятельного решения задач следует выставлять по каждому занятию оценку. Оценка предварительной подготовки студента к практическому занятию может быть сделана путем экспресс-тестирования (тестовые задания закрытой формы) в течение 5, максимум - 10 минут. Таким образом, при интенсивной работе можно на каждом занятии каждому студенту поставить по крайней мере две оценки.

Рекомендации по подготовке к зачету

Зачет - это этап подведения итогов изучения дисциплины. Чтобы лучше подготовиться к зачету, необходимо по предмету составить простую и доступную для выполнения программу подготовки, равномерно распределив нагрузку по дням.

Полезно повторять материал по вопросам. Прочитав вопрос, вначале вспомните и обязательно кратко запишите все, что вы знаете по этому вопросу, и лишь затем проверьте себя по лекционному и дополнительному материалу. Особое внимание необходимо обратить на термины и категории.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующее программное обеспечение:

MicrosoftWindowsServerSTDCOREAllLngLicense/SoftwareAssurancePackAcademicOLV
16LicensesLevelEAdditionalProductCoreLic 1Year,

Kaspersky Total Security Russian Edition. 1000-1499 Node 1 year Educational Renewal License.

КонсультантПлюс-СК сетевая версия (правовая база).

11.2 Перечень свободно распространяемого программного обеспечения

1. <https://bigbluebutton.ru/> (<https://video.copp26.ru/b/h2p-4ks-uic-dcm>)

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| № п/п | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|-------|--|---|
| 1 | Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 130, площадь – 247 м ²) | Оснащение: специализированная мебель в составе аудиторных кресел и столов - 182 шт., Монитор 17” LCD NEC-173V – 4 шт., Проектор Sanyo PLC – XM150L – 1 шт., Видеокамера управляемая Soni EVI-D70P – 1 шт., Экран с электроприводом DraperdRolleramic 508/200*300*401– 1 шт., трибуна для лектора – 1 шт., Стол руководителя пр ЮВШ 56.01.03.00-01 – 2 шт., мик- |

| | | |
|---|---|--|
| | | рофон настольный Beyerdynamic MTS 67/5 – 4 шт., микрофон врезной Beyerdynamic SHM 815A – 1 шт., Устройство регулирования температуры воздуха ALHi-H48 A5/S – 2 шт., Цветная проводная сенсорная панель 6,4”Crestron TPS-3100LB – 1 шт., коммутатор Kramer VP – 8x8A – 1 шт., выход в корпоративную сеть университета |
| 2 | Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. № 134, площадь – 66 м ²) | Оснащение: Специализированная мебель на 48 посадочных мест, устройство регулирования температуры воздуха ALCe-H36 A4/C, персональный компьютер - 1 шт., проектор Sanyo PLS-XU10 – 1 шт., экран – 1 шт., трибуна лектора-1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, подключение к сети «Интернет», доступ в информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.. |
| 3 | Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов: | |
| | 1. Читальный зал научной библиотеки (площадь 568,6 м ²) | 1. Оснащение: специализированная мебель на 130 посадочных мест, персональные компьютеры, моноблоки – 80 шт., копир А3 - 3, принтер матричный - 2, МФУ ч/б – 7 шт., МФУ цветной – 2 шт., принтер ч/б – 8 шт., принтер цветн. - 2 шт., сканер – 2 шт., сканеры штрих-кода - 5, наушники - 10 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ к российским и международным ресурсам и базам данных, доступ к электронно-библиотечным системам, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета. Открытый доступ к фонду учебной, научной и художественной литературы.. |
| | 2. Лаборатория «УМЦ подготовки профессиональных бухгалтеров» (ауд. № 135, площадь – 47,7 м ²) | Оснащение: специализированная мебель на 25 посадочных мест, персональные компьютеры – 11 шт., проектор Sanyo PLS-XU10 – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 690 – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, подключение к сети «Интернет», информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета. |
| 4 | Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (ауд. № 134, площадь – 66 м ²) | Оснащение: Специализированная мебель на 48 посадочных мест, устройство регулирования температуры воздуха ALCe-H36 A4/C, персональный компьютер - 1 шт., проектор Sanyo PLS-XU10 – 1 шт., экран – 1 шт., трибуна лектора-1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, подключение к сети «Интернет», доступ в информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.. |
| 5 | Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. № 134, площадь – 66 м ²) | Оснащение: Специализированная мебель на 48 посадочных мест, устройство регулирования температуры воздуха ALCe-H36 A4/C, персональный компьютер - 1 шт., проектор Sanyo PLS-XU10 – 1 шт., экран – 1 шт., трибуна лектора-1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, подключение к сети «Интернет», доступ в информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.. |

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения зачета оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- зачет проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента зачет может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента зачет проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность и учебного плана по специализации «Финансовый учет и контроль в правоохранительных органах»

Автор

к.э.н., доцент Феськова М.В.

Рецензенты

к.э.н., доцент Германова В.С.

к.э.н., доцент Нестеренко А.В.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» рассмотрена на заседании кафедры «Бухгалтерский учет» протокол № 35 от «11» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность

Зав. кафедрой

д.э.н., профессор Костюкова Е.И.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии учетно-финансового факультета протокол № 10 от «20» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность

Руководитель ОП

д.э.н., профессор Е.И. Громов

Аннотация рабочей программы дисциплины
«Кадровая безопасность»
 по подготовке обучающегося по программе специалитета
 по специальности

| | |
|---|---|
| 38.05.01 | Экономическая безопасность |
| код | Наименование специальности |
| | Финансовый учет и контроль в правоохранительных органах |
| | специализация |
| Форма обучения – очная, очно-заочная, заочная. | |
| Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 ЗЕТ, 72 час. | |
| Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий | <p><u>Очная форма обучения:</u> лекции – 18 ч., в том числе практическая подготовка - 10 ч. практические занятия – 18 ч., в том числе практическая подготовка - 10 ч., самостоятельная работа – 36 ч., в том числе практическая подготовка - 18 ч.</p> <p><u>Очно-заочная форма обучения:</u> лекции – 12 ч., в том числе практическая подготовка - 6 ч. практические занятия – 12 ч., в том числе практическая подготовка - 6 ч., самостоятельная работа – 48 ч., в том числе практическая подготовка – 24 ч.</p> <p><u>Заочная форма обучения:</u> лекции – 4 ч., в том числе практическая подготовка - 2 ч. практические занятия – 4 ч., в том числе практическая подготовка - 2 ч., самостоятельная работа – 60 ч., в том числе практическая подготовка - 30 ч., контроль – 4 ч.</p> |
| Цель изучения дисциплины | формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области кадровой безопасности организации |
| Место дисциплины в структуре ОП ВО | Дисциплина Б1.В.02 «Кадровая безопасность» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений программы специалитета. |
| Компетенции и индикатор (ы) достижения компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины | <p><u>Универсальные компетенции (УК):</u> УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению УК-11.1 Понимает сущность коррупции как социального, экономического и политического явления, противозаконного действия, а так же о различных формах коррупционного поведения УК-11.2 Демонстрирует практические навыки, необходимые для борьбы с коррупцией, в конкретных жизненных ситуациях, умение аргументированно защищать антикоррупционную позицию и находить пути противодействия коррупционным явлениям</p> <p><u>Профессиональные компетенции (ПК):</u> ПК-1 Способен руководить проведением внутренней аудиторской проверки и (или) выполнением консультационного проекта ПК-1.1 Осуществляет согласование и утверждение планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); идентификацию и оценку рисков объекта аудита (консультационных проектов ПК-2 Способен осуществлять управление (руководство) службой</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>внутреннего аудита ПК-2.3 Руководит разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов</p> |
| <p>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины</p> | <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия и роли системы кадровой безопасности в организации, сущности кадровых рисков (УК-11.1); - сущности кадровых процессов (УК-11.2); - механизмов формирования системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации (УК-11.2); - современных инструментов управления персоналом (08.010 D/01.7 Зн.16) (ПК-1.1); - международных профессиональных стандартов внутреннего аудита (08.010 E/01.7 Зн.1) (ПК-1.1); - законов, подзаконных актов и локальных нормативных актов организации в области трудовых отношений (ПК-1.1); - угроз кадровой безопасности (ПК-2.3); - методов воздействия на персонал организации (ПК-2.3) <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять проявления коррупции и коррупционного поведения в процессе обеспечения кадровой безопасности организации (УК-11.1); - выявлять кадровые риски в части проявления различных форм коррупционного поведения. (УК-11.1); - применять механизмы противодействия кадровым угрозам безопасности организации для борьбы с коррупцией (УК-11.2), - управлять кадровыми процессами для определения путей противодействия коррупционным явлениям (УК-11.2); - применять современные инструменты управления персоналом в процессе согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов) (ПК-1.1); - применять в работе законы, подзаконные акты и локальные нормативные акты организации (08.010 D/01.7 У.2) (ПК-1.1); - применять в работе международные профессиональные стандарты внутреннего аудита (ПК-1.1); - координировать свою деятельность с коллегами, эффективно работать в команде (08.010 D/01.7 У.3) (ПК-1.1); - руководить разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов (ПК-2.3). <p>Навыки и/или трудовые действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определения проявлений коррупции и коррупционного поведения в процессе обеспечения кадровой безопасности организации (УК-11.1); - выявления кадровых рисков в части проявления различных форм коррупционного поведения. (УК-11.1); - применения механизмов противодействия кадровым угрозам безопасности организации для борьбы с коррупцией (УК-11.2); - управления кадровыми процессами для определения путей противодействия коррупционным явлениям (УК-11.2); - применения современных инструментов управления персоналом в процессе согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов) (ПК-1.1); |

| | |
|--|---|
| | <p>- применения в работе международных профессиональных стандартов внутреннего аудита, законов, подзаконных актов и локальных нормативных актов организации в области трудовых отношений (ПК-1.1);</p> <p>- руководства разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов (08.010 Е/01.7 ТД.9) (ПК-2.3).</p> |
| Краткая характеристика учебной дисциплины (основные разделы и темы) | <p>Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.</p> <p>Тема 2. Кадровые риски организации.</p> <p>Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов.</p> <p>Тема 4. Методы воздействия на персонал организации.</p> <p>Тема 5. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации.</p> |
| Форма контроля | <p><u>Очная форма обучения</u>: семестр 6 – зачет.</p> <p><u>Очно-заочная форма обучения</u>: семестр 6 – зачет.</p> <p><u>Заочная форма обучения</u>: курс 4 – зачет, контрольная работа.</p> |
| Автор: | кандидат экономических наук, доцент Феськова М.В. |