

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гунько Юлия Александровна

« ____ » _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

ФТД.01 Кадровая безопасность

38.04.01 Экономика

Экономическая безопасность и финансовая разведка

магистр

заочная

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины "Кадровая безопасность" является приобретение углубленных теоретических знаний и практического навыка 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 и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2 Способен определять направление развития организации	ПК-2.1 Владеет методами анализа информации, проводит анализ деятельности организации и оценивает ее текущее состояние	знает умеет владеет навыками
ПК-2 Способен определять направление развития организации	ПК-2.3 Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации	знает умеет владеет навыками
ПК-3 Способен подготовить экономическое обоснование для стратегических и оперативных планов развития организации	ПК-3.1 Владеет методами сбора и анализа информации, в целях осуществления контроля хода выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов	знает - понятие и роль системы кадровой безопасности в организации; - сущность и виды кадровых рисков организации, риски утечки конфиденциальной информации; - сущность и виды кадровых процессов. умеет - планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами (08.037 F/01.7 У.1), - выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации (08.037 F/01.7 У.3), - анализировать внутренние (внешние) факто-ры и условия, влияющие на деятельность организации (08.037 F/01.7 У.8). владеет навыками оценки текущего состояния организации (08.037 F/01.7 ТД.1).

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровая безопасность» является дисциплиной факультативной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 2 курсе (-ах).

Для освоения дисциплины «Кадровая безопасность» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Оценка бизнеса в условиях риска

Оценка рисков в проектном менеджменте

Управление проектами

Правовые основы экономической и финансовой безопасности

Оценка и управление рисками

Технологическая безопасность

Информационно-аналитическое обеспечение финансовых рисков

Цифровые технологии и информационная безопасность

Демографическая безопасность

Практика по профилю профессиональной деятельности

Освоение дисциплины «Кадровая безопасность» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая безопасность» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Курс	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
2	72/2	4	8		56	4	За
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	2				
практической подготовки		4	8		56		

Курс	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
2	72/2			0.12			

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

№	Наименование раздела/темы	Курс	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел. Система кадровой безопасности									
1.1.	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации	2	2	1	1		10	Устный опрос, Тест	ПК-3.1	

1.2.	Кадровые риски организации	2	3	1	2		18	КТ 1	Контрольная работа	ПК-3.1
1.3.	Контроль персонала и кадровых процессов	2	2	1	1		10		Собеседование	ПК-3.1
1.4.	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	2	5	1	4		18	КТ 2	Контрольная работа	ПК-3.1
	Промежуточная аттестация	За								
	Итого		72	4	8		56			
	Итого		72	4	8		56			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации	Сущность и определение кадровой безопасности: понятие кадровой безопасности как состояния защищенности организации от кадровых угроз и рисков, а также как деятельности по созданию условий для стабильной работы персонала.	1/-
Кадровые риски организации	Понятие и классификация кадровых рисков: определение кадрового риска как вероятности потерь из-за действий или бездействия персонала; классификация по этапам работы с персоналом (риски подбора, адаптации, мотивации, увольнения), по источнику возникновения (внутренние и внешние).	1/-
Контроль персонала и кадровых процессов	Система внутреннего контроля персонала: цели и задачи контроля, объекты контроля (лояльность, эффективность труда, соблюдение регламентов, сохранность ресурсов).	1/1
Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	Этапы построения системы противодействия кадровым угрозам: Анализ и идентификация потенциальных угроз. Разработка политики кадровой безопасности. Создание регламентов, инструкций и процедур. Внедрение системы контроля и мониторинга.	1/1
Итого		4

5.2.1. Семинарские (практические) 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	
		вид	часы
Понятие и роль	Решение задач	Пр	1/1/1

системы кадровой безопасности в организации			
Кадровые риски организации	Решение задач	Пр	1/1/1
Кадровые риски организации	Контрольная точка №1	Пр	1/-/1
Контроль персонала и кадровых процессов	Решение задач	Пр	1/-/1
Формирование системы противодействия кадровым угро-зам безопасности организации	Решение задач	Пр	2/-/2
Формирование системы противодействия кадровым угро-зам безопасности организации	Контрольная точка №2	Пр	2/-/2
Итого			

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Подготовка к устному опросу	10
Подготовка к устному опросу	10
Контрольная точка №1	8
Подготовка к устному опросу	10

Подготовка к устному опросу	10
Контрольная точка №2	8

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 для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Кадровая безопасность».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

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)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации. Подготовка к устному опросу	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4	Л3.1
2	Кадровые риски организации. Подготовка к устному опросу	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4	Л3.1
3	Кадровые риски организации. Контрольная точка №1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4	Л3.1
4	Контроль персонала и кадровых процессов. Подготовка к устному опросу	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4	Л3.1
5	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации. Подготовка к устному опросу	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4	Л3.1
6	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации. Контрольная точка №2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4	Л3.1

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	

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 Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

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.

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
2 курс			
КТ 1	Контрольная работа		15
КТ 2	Контрольная работа		15
Сумма баллов по итогам текущего контроля			30
Посещение лекционных занятий			20
Посещение практических/лабораторных занятий			20
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях			30
Итого			100
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
2 курс			
КТ 1	Контрольная работа	15	Тестовые задания - 5 баллов; Практико-ориентированные задачи репродуктивного уровня - 5 баллов; практико-ориентированные задачи реконструктивного уровня - 5 баллов
КТ 2	Контрольная работа	15	Тестовые задания - 5 баллов; Практико-ориентированные задачи репродуктивного уровня - 5 баллов; практико-ориентированные задачи реконструктивного уровня - 5 баллов

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

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

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

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) 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 без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

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 экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного 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.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

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

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 работодатель 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?

Тематика докладов

1. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с незаконным присвоением активов.
2. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных со взяточничеством и коррупцией.
3. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с мошенничеством при закупках товаров, работ и услуг.
4. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с киберпреступлениями.
5. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с нарушением принципов делового поведения.
6. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с манипулированием данными бухгалтерского учета.
7. Мошенничество в сфере управления персоналом.
8. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с легализацией доходов, полученных преступным путем.
9. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с налоговым мошенничеством.
10. Стратегия управления конфликтами интересов.
11. Типы сотрудников компании.
12. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.
13. Нарушения прав работников на рабочем месте.
14. Формирование лояльности персонала.

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?

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. В чем суть административных методов воздействия на персонал организации?
9. В чем суть экономических методов воздействия на персонал организации?
10. Назовите методы психологического воздействия на персонал организации.

Тема 4. 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?

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

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

основная

Л1.1 Кибанов А. Я., Баткаева И. А. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=375867>

Л1.2 Соломанидина Т. О., Соломанидин Кадровая безопасность компании [Электронный ресурс]:Учебное пособие; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 559 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=379719>

Л1.3 Кормишкина Л. А., Кормишкин Е. Д. Экономическая безопасность организации (предприятия) [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Бакалавриат. - Москва: Издательский Центр РИО□, 2022. - 293 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=389134>

Л1.4 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]:практикум ; учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Аспирантура. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 365 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=393925>

Л1.5 Попов М. В., Манохина Н. В., Колядин Н. П., Жадан И. Э., Мамаева Л. Н., Каткова М. А., Тучина Н. А., Устинова Н. Г., Коблова Ю. А., Мирошниченко Н. В. Экономическая безопасность [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Бакалавриат, Специалитет, Аспирантура. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 320 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=422754>

Л1.6 Беловицкий К. Б. Экономическая безопасность организации [Электронный ресурс]:моногр.. - Москва: Дашков и К, 2023. - 183 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/330479>

дополнительная

Л2.1 Андруник А. П., Руденко Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]:Учебное пособие; ВО - Бакалавриат. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 508 с. – Режим доступа: <http://new.znanium.com/go.php?id=1081681>

Л2.2 Евтихов О. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]:Учебное пособие; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 297 с. – Режим доступа: <http://new.znanium.com/go.php?id=446364>

Л2.3 Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения [Электронный ресурс]:моногр.. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 286 с. – Режим доступа: <http://new.znanium.com/go.php?id=1058956>

Л2.4 Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации [Электронный ресурс]:моногр.. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 167 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=368254>

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Л3.1 Карзаева Н. Н., Каранина Е. В. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Специалитет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 210 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=431366>

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

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
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 магистра 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.

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

1. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус
2. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус

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	Номер аудитор или	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
-------	---	-------------------	---

1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Э-130	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., микрофон 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
		Э-134	" Специализированная мебель на 48 посадочных мест, устройство регулирования температуры воздуха ALCe-H36 A4/C, персональный компьютер - 1 шт., проектор BenQ MX764 – 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. "
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		
		213/НК библио тека	Специализированная мебель на 35 посадочных мест, дисплей - 1 шт., принтер ч/б - 2 шт., МФУ ч/б - 2 шт., сканер - 2 шт., открытый доступ к фонду справочной, краеведческой литературы, 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 справочной и краеведческой литературы.

		214/НК библио тека	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.
--	--	--------------------------	---

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 промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации 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 промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация 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 промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939).

Автор (ы)

_____ проф. КЭББАиС, дэн Герасимов Алексей
Николаевич

Рецензенты

_____ доц. , кэн Скрипниченко Юрий Сергеевич

_____ доц. , кэн Леликова Екатерина Ильинична

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» рассмотрена на заседании Кафедра экономической безопасности, бизнес-анализа и статистики протокол № 30 от 24.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Заведующий кафедрой _____ Герасимов Алексей Николаевич

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт экономики, финансов и управления в АПК протокол № 8 от 26.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Руководитель ОП _____