

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 28.09.2023 12:56:42

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123177473092b990cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное
учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
(г. Краснодар)
(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

ФТД.В.02

Кадровая безопасность

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра бизнес-процессов и экономической безопасности	
Учебный план	специальность 38.05.01 Экономическая безопасность	
Квалификация	экономист	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	72	Виды контроля в семестрах: зачеты 7
в том числе:		
аудиторные занятия	32	
самостоятельная работа	39,8	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	16 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32,2	32,2	32,2	32,2
Сам. работа	39,8	39,8	39,8	39,8
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

дэн, Препод., Головки М.В.

Рецензент(ы):

кюн, доцент кафедры гуманитарных дисциплин Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», А.В. Дудченко; начальник отдела по финансовому и фондовому рынку и жилищным программам департамента экономического развития, инвестиций и внешних связей администрации муниципального образования город Краснодар, А.Н. Погребенко

Рабочая программа дисциплины

Кадровая безопасность

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (приказ Минобрнауки России от 16.01.2017 г. № 20)

составлена на основании учебного плана:

специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

утвержденного учёным советом вуза от 08.02.2019 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра бизнес-процессов и экономической безопасности

Протокол от 25.03.2022 г. № 8

Зав. кафедрой Рафикова

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью дисциплины является изучения дисциплины «Кадровая безопасность»
1.2	формирование у студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, теоретических
1.3	знаний и практических навыков по организации и управлению кадровой безопасностью в
1.4	организации на всех этапах работы с персоналом.
<p>Задачи: - изучить теорию и практику современного кадрового менеджмента, методы и способы обеспечения кадровой безопасности организации,</p> <p>- приобрести знания по основам организации службы защиты интересов персонала в организации;</p> <p>- сформировать навыки выявления потенциальных угроз в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды;</p> <p>- приобрести теоретические знания и практические навыки по применению научных методов организации системы защиты кадровых интересов на предприятии;</p> <p>- выработать умение оценивать условия и факторы, способствующие реализации угроз интересам кадров организации;</p> <p>- выработать навыки принятия управленческих решений в различных нетрадиционных ситуациях связанных с защитой кадровых интересов.</p>	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	ФТД.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Основы национальной безопасности
2.1.2	Противодействие нарушениям экономической направленности
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Противодействие криминальным банкротствам
2.2.2	Производственная практика (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
2.2.3	Экономическая безопасность
2.2.4	Декриминализация теневой экономики

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения	
ОК-3: способностью ориентироваться в политических, социальных и экономических процессах	
:	
Знать	
Уровень 1	<ul style="list-style-type: none"> – различные подходы к оценке и периодизации исторических процессов в политической, социальной и экономической системах; – научную проблематику соответствующей области знаний; – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов
Уровень 2	<ul style="list-style-type: none"> – различные подходы к оценке и периодизации исторических процессов в политической, социальной и экономической системах; – научную проблематику соответствующей области знаний; – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, – анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;

	<ul style="list-style-type: none"> – логически мыслить, вести научные дискуссии; – формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию политическим, – навыками самостоятельного осмысления исторического наследия; – первичными навыками научноисследовательской работы; – приемами ведения дискуссии и полемики;5 понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – исторические процессы развития философии, направления и проблемы философской мысли;
Уровень 3	<ul style="list-style-type: none"> – различные подходы к оценке и периодизации исторических процессов в политической, социальной и экономической системах; – научную проблематику соответствующей области знаний; – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, – анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний; – логически мыслить, вести научные дискуссии; – формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию политическим, – навыками самостоятельного осмысления исторического наследия; – первичными навыками научноисследовательской работы; – приемами ведения дискуссии и полемики;5 понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – исторические процессы развития философии,

	<p>направления и проблемы философской мысли;</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы сбора информации для решения поставленных задач; – основные понятия рыночной экономики, инвестиционной сферы и характеристики политических, социальных и экономических процессов, определяющих тенденции их развития; – основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; – принципы построения локальных и глобальных сетей и основы их функционирования; – основы кадровой безопасности; – систему современных экономических отношений в сфере ценообразования и их основные формы – структуру и содержание социальных ценностей, отражаемых в праве, роль правосознания, правового мышления, правовой культуры для развития правовой системы современной России.
Уметь	
Уровень 1	уметь анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;
Уровень 2	<p>уметь анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> – логически мыслить, вести научные дискуссии
Уровень 3	<p>уметь анализировать новую научную проблематику в соответствующей области знаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> – логически мыслить, вести научные дискуссии; – формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию политическим, социальным и экономическим проблемам
Владеть	
Уровень 1	<p>владеть навыками самостоятельного осмысления исторического наследия;</p> <ul style="list-style-type: none"> – первичными навыками научноисследовательской работы
Уровень 2	владеть навыками

	самостоятельного осмысления исторического наследия; – первичными навыками научноисследовательской работы; – приемами ведения дискуссии и полемики
Уровень 3	владеть навыками самостоятельного осмысления исторического наследия; – первичными навыками научноисследовательской работы; – приемами ведения дискуссии и полемики; – проведением анализа новых направлений исследований в соответствующей области знаний

ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

:	
Знать	
Уровень 1	– психологические основы профессионального общения; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности;
Уровень 2	– психологические основы профессионального общения; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности; – основные способы управления конфликтами в социальных группах; – основные пути разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности. – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
Уровень 3	– психологические основы профессионального общения; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности; – основные способы управления конфликтами в социальных группах; – основные пути разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной

	<p>деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; – современные подходы к изучению правовых и организационно-управленческих процессов с учетом специфики экономических, политических, социальных аспектов их развития
Уметь	
Уровень 1	– вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения;
Уровень 2	– вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения; – использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов
Уровень 3	– вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения; – использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов
Владеть	
Уровень 1	навыками проведения аналитической и рационализаторской работы по оценке систем управления персоналом;
Уровень 2	навыками проведения аналитической и рационализаторской работы по оценке систем управления персоналом; навыками установления психологического контакта, правильного поведения в конфликтной ситуации;
Уровень 3	навыками проведения аналитической и рационализаторской работы по оценке систем управления персоналом; навыками установления психологического

	контакта, правильного поведения в конфликтной ситуации; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности.
--	---

ПК-48: способностью проводить специальные исследования в целях определения потенциальных и реальных угроз экономической безопасности организации

:	
Знать	
Уровень 1	<input type="checkbox"/> методы исчисления основных статистических характеристик, прогнозирование на основе статистических данных; <input type="checkbox"/> нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства;
Уровень 2	<input type="checkbox"/> методы исчисления основных статистических характеристик, прогнозирование на основе статистических данных; <input type="checkbox"/> нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства; <input type="checkbox"/> источники статистической информации; <input type="checkbox"/> данные государственной статистики, ведомственная статистика, административные данные, данные коммерческих производителей статистической информации, данные некоммерческих и исследовательских организаций, технические публикации и обзоры;
Уровень 3	<input type="checkbox"/> методы исчисления основных статистических характеристик, прогнозирование на основе статистических данных; <input type="checkbox"/> нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства; <input type="checkbox"/> источники статистической информации; <input type="checkbox"/> данные государственной статистики, ведомственная статистика, административные данные, данные коммерческих производителей статистической информации, данные некоммерческих и исследовательских организаций, технические публикации и обзоры; <input type="checkbox"/> методы финансового анализа; <input type="checkbox"/> принципы и закономерности развития особенностей экономических систем, ее реальных и потенциальных угроз.
Уметь	

Уровень 1	<input type="checkbox"/> выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; <input type="checkbox"/> разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации;
Уровень 2	<input type="checkbox"/> выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; <input type="checkbox"/> разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; <input type="checkbox"/> моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций; <input type="checkbox"/> прогнозировать на основе стандартных эконометрических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений на микро- <input type="checkbox"/> и макроуровне;
Уровень 3	<input type="checkbox"/> выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; <input type="checkbox"/> разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; <input type="checkbox"/> моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций; <input type="checkbox"/> прогнозировать на основе стандартных эконометрических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений на микро- <input type="checkbox"/> и макроуровне; <input type="checkbox"/> работать с различными источниками статистической информации; <input type="checkbox"/> анализировать и оценивать информацию; <input type="checkbox"/> подготавливать

	аналитические материалы
Владеть	
Уровень 1	<input type="checkbox"/> навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов;
Уровень 2	<input type="checkbox"/> навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов; <input type="checkbox"/> современными методиками расчета и анализа социальноэкономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне; <input type="checkbox"/> навыками подготовки аналитических обзоров, докладов, рекомендаций, проектов нормативных документов на основе статистических расчетов; <input type="checkbox"/> навыками формулирования выводов и рекомендаций по результатам проведенного анализа для принятия мер в соответствии видами профессиональной деятельности;
Уровень 3	<input type="checkbox"/> навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов; <input type="checkbox"/> современными методиками расчета и анализа социальноэкономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне; <input type="checkbox"/> навыками подготовки аналитических обзоров, докладов, рекомендаций, проектов нормативных документов на основе статистических расчетов; <input type="checkbox"/> навыками формулирования выводов и рекомендаций по результатам проведенного анализа для принятия мер в соответствии видами профессиональной

	<p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> навыками мониторинга деятельности организаций, отдельных сегментов финансового рынка с целью выявления объектов, направлений и форм проявления повышенного риска для принятия мер в соответствии видами профессиональной деятельности
--	---

ПСК-2: способностью проводить специальные исследования в целях определения потенциальных и реальных угроз экономической безопасности субъектов хозяйствования, предложения их нейтрализации или уменьшения негативного эффекта

:	
Знать	
Уровень 1	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> методы исчисления основных статистических характеристик; <input type="checkbox"/> прогнозирование на основе статистических данных; <input type="checkbox"/> нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства;
Уровень 2	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> методы исчисления основных статистических характеристик; <input type="checkbox"/> прогнозирование на основе статистических данных; <input type="checkbox"/> нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства; <input type="checkbox"/> профессиональные задачи и область профессиональной деятельности;
Уровень 3	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> методы исчисления основных статистических характеристик; <input type="checkbox"/> прогнозирование на основе статистических данных; <input type="checkbox"/> нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства; <input type="checkbox"/> профессиональные задачи и область профессиональной деятельности; <input type="checkbox"/> методы оценки и управления рисками внутрикорпоративных злоупотреблений, в том числе мошенничества; <input type="checkbox"/> локальные нормативные акты и организационнораспорядительные документы субъектов хозяйствования
Уметь	
Уровень 1	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности;
Уровень 2	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; <input type="checkbox"/> разрабатывать

	<p>мероприятия по их локализации и нейтрализации; анализировать и оценивать информацию, выявлять причинноследственные связи</p>
Уровень 3	<p><input type="checkbox"/> выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; <input type="checkbox"/> разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; анализировать и оценивать информацию, выявлять причинноследственные связи</p>
Владеть	
Уровень 1	<p><input type="checkbox"/> навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов; <input type="checkbox"/> современными методиками расчета и анализа социальноэкономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне;</p>
Уровень 2	<p><input type="checkbox"/> навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов; <input type="checkbox"/> современными методиками расчета и анализа социальноэкономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне; <input type="checkbox"/> навыками подготовки аналитических обзоров, докладов, рекомендаций, проектов, нормативных документов на основе статистических расчетов; <input type="checkbox"/> способами решения задач профессиональной деятельности на основе локально-нормативных актов и организационнораспорядительных документов субъектов хозяйствования;</p>
Уровень 3	<p><input type="checkbox"/> навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов;</p>

	<input type="checkbox"/> современными методиками расчета и анализа социальноэкономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне; <input type="checkbox"/> навыками подготовки аналитических обзоров, докладов, рекомендаций, проектов, нормативных документов на основе статистических расчетов; <input type="checkbox"/> способами решения задач профессиональной деятельности на основе локально-нормативных актов и организационнораспорядительных документов субъектов хозяйствования; <input type="checkbox"/> навыками экономического обоснования предлагаемых моделей решения <input type="checkbox"/> профессиональных задач; <input type="checkbox"/> навыками подтверждение или опровержение начальной гипотезы на основе анализа информации
--	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	Раздел 1. Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения					
1.1	Кадровая безопасность организации как объект управления /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
1.2	Кадровая безопасность организации как объект управления /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
1.3	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
1.4	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
	Раздел 2. Система управления кадровой безопасностью организации					
2.1	Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	

2.2	Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
2.3	Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
2.4	Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
2.5	Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
2.6	Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
Раздел 3. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации и угрозам со стороны персонала						
3.1	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.2	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.3	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.4	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.5	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности /Лек/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.6	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности /Пр/	7	2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.7	/КА/	7	0,2	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	
3.8	/Ср/	7	39,8	ОК-3 ОК-5 ПК-48 ПСК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Какие угрозы в компаниях чаще всего существуют от "человеческого фактора"?
2. Как чаще всего происходит разглашение конфиденциальной информации через "человеческий фактор"?
3. Что такое мотивированное разглашение информации?
4. Что такое немотивированное разглашение информации?
5. Что порекомендуете с точки зрения кадровой безопасности в организации кадровой работы?
6. Как осуществляется контроль за сотрудником со стороны Службы безопасности?
7. Какие существуют мотивирующие факторы, способствующие усилению лояльности сотрудников?
8. Какие существуют факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников?
9. Как реализуется принцип персональной ответственности сотрудников в компании?
10. Что понимается под имущественной безопасностью организации?

11. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия
12. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия
13. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
14. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.
15. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика научно-исследовательских работ (проектов)

1. Сущность безопасности и ее цели
2. Система понятий кадровой безопасности
3. Персонал – ключевой ресурс экономики предприятия
4. Внешние угрозы кадровой безопасности
5. Внутренние угрозы кадровой безопасности
6. Уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него
7. Классификация рискообразующих факторов кадровой безопасности
8. Основные группы риска кадровой безопасности: члены религиозных новообразований (РНО), игроки
9. Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия
10. Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия
11. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
12. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов
13. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
14. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов.
15. Научно-методические принципы подбора персонала
16. Профессиография в подборе персонала
17. Подбор и прием на работу
18. Проверка персонала во время работы
19. Увольнение персонала фирмы
20. Проведение служебной проверки в отношении персонала

5.3. Фонд оценочных средств

1. Обеспечение кадровой безопасности организации имеет целью...
 - а) защиту персонала организации от возможных угроз;
 - б) защиту организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;
 - в) как защиту персонала организации от возможных угроз, так и защиту организации от возможных угроз со стороны собственного персонала.
2. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает ...
 - а) стратегия упреждающего противодействия угрозам;
 - б) стратегия адекватного ответа на угрозы;
 - в) стратегия пассивной защиты от угроз.
3. Наиболее распространенной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации–работодателя выступает ...
 - а) стратегия упреждающего противодействия угрозам;
 - б) стратегия адекватного ответа на угрозы;
 - в) стратегия пассивной защиты от угроз.
4. Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает ...
 - а) высокая ресурсоемкость;
 - б) высокая вероятность конфликтов с законом;
 - в) высокая вероятность конфликтов с конкурентами, клиентами, другими контактными аудиториями;

- г) высокая вероятность конфликтов с действующим законодательством, конкурентами и собственными сотрудниками.
5. Структура системы управления кадровой безопасностью современной организации состоит из ... базовых элементов.
- а) двух; б) трех; в) четырех; г) пяти; д) шести
6. К факторам, определяющим выбор варианта стратегии управления кадровой безопасностью не относится:
- а) отрасль или сфера деятельности организации;
- б) степень агрессивности конкурентной стратегии организации;
- в) степень легитимности бизнеса организации;
- г) финансовые возможности конкурентов и контрагентов по обеспечению безопасности;
- д) квалификация персонала службы безопасности;
- е) наличие поддержки со стороны органов государственной власти.
7. Один из вариантов стратегии обеспечения КБС организации, предполагающий приоритетную ориентацию на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов - ...
- а) стратегия адекватного ответа на угрозы;
- б) стратегия пассивной защиты от угроз;
- в) стратегия упреждающего противодействия угрозам.
8. Совокупность долгосрочных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности - ...
- а) стратегия управления кадровой безопасностью;
- б) операционные подсистемы;
- в) блок обеспечения.
9. Самостоятельные элементы системы управления, каждый из которых направлен на решение формализованного перечня однотипных задач по обеспечению кадровой безопасности организации -
- а) стратегия управления кадровой безопасностью;
- б) операционные подсистемы;
- в) блок обеспечения.
10. Система управления безопасностью современной организации по кадровому направлению ее деятельности должна включать в себя ...
- а) две операционные подсистемы; б) три операционные подсистемы; в) пять операционных подсистем.
11. Блок обеспечения системы управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности должен включать в себя ...
- а) три направления; б) четыре направления; в) пять направлений; г) шесть направлений.
12. Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет ...
- а) технологическое обеспечение; г) инструментальное обеспечение;
- б) нормативно-методическое обеспечение; д) кадровое обеспечение;
- в) информационное обеспечение; е) финансовое обеспечение
13. Сопоставьте название стратегий и их определения

Название стратегий
Определения

а) Стратегия адекватного ответа на угрозы

1. один из вариантов стратегии обеспечения КБС организации, предполагающий возможность использования наиболее активных и не всегда легитимных методов профилактики и противодействия возможным угрозам.

б) Стратегия пассивной защиты от угроз

2. один из вариантов стратегии обеспечения КБС организации, предполагающий приоритетную ориентацию на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов.

в) Стратегия упреждающего противодействия угрозам

3. один из вариантов стратегии обеспечения КБС организации, предполагающий возможность использования всего комплекса легитимных методов профилактики и отражения потенциальных угроз.

А-3

Б-2

В-1

14. В перечень критериев, которые используются для оценки эффективности управления кадровой безопасностью, не входит ...

а) общее количество выявленных угроз, с дифференциацией на угрозы, пресеченные в полном объеме, пресеченные лишь частично, негативно реализованные в полном объеме;

б) прямой финансовый ущерб, нанесенный организации в результате частично и полностью реализованных угроз;

в) потенциальный ущерб, который могли бы нанести организации полностью или частично пресеченные угрозы;

г) отсутствие обоснованных претензий к СБ со стороны правоохранительных органов, собственных подразделений и отдельных сотрудников.

15. В организациях, представляющих средний и малый бизнес, система управления безопасностью должна разрабатываться силами ...

а) штатных специалистов собственной службы безопасности;

б) топ-менеджеров;

в) приглашенных консультантов.

16. Наиболее распространенным вариантом привлечения сотрудников частных детективных агентств к отражению угроз, связанных с кадровым направлением деятельности организации, выступает ...

а) привлечение для выполнения конкретных заданий;

б) привлечение на основе договоров о постоянном бизнес-партнерстве с соответствующим агентством;

в) принципиальный отказ от услуг сторонних агентств.

17. Специализированное структурное подразделение организации, созданное для обеспечения ее защиты от возможных угроз - ...

а) служба управления персоналом; б) служба безопасности; в) частное охрannое предприятие.

18. Выделяют ... стратегических подхода к организации службы безопасности.

а) два; б) три; в) четыре; г) пять; д) шесть.

19. Преимуществами полного отказа от услуг сторонних специализированных структур и формирования полноценной по функциям собственной службы безопасности являются:

а) меньшая степень доверия к сторонним для организации сотрудникам.

б) меньшая капиталоемкость;

- в) большая степень доверия к штатным сотрудникам
- г) высокая степень мотивированности к эффективной работе.

20. Главным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью выступает...

- а) системный подход;
- б) приоритет мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;
- в) приоритет защиты конфиденциальной информации;
- г) соразмерность затрат на обеспечение кадровой безопасности реальному уровню угроз.

Задание 4.

Вставьте в пропуски номера приведенных внизу страницы слов и выражений, подходящих по смыслу:

1. Структура система управления кадровой безопасностью состоит из следующих элементов: (6), (19), (32).
2. Информационное обеспечение системы управления кадровой безопасностью включает три направления: (2), (13), (30).
3. Кадровое обеспечение - полностью укомплектованный штат службы безопасности, включающий в себя три квалификационные категории работников: (10), (17), (34).
4. Операционные подсистемы имеют своими объектами (1) и (35).
5. Нормативно-методическое обеспечение - комплекс (26) и (33) регламентов, а также документов рекомендательного характера.
6. Основными структурными подразделениями службы безопасности являются (12), (21), (25), (18), (3).
7. В системе управления кадровой безопасностью на руководителей структурных подразделений возложены следующие обязанности: (7), (14), (27).
8. Блок обеспечения включает следующие направления: (4), (8), (15), (22), (24), (28).
9. В системе управления кадровой безопасностью на топ-менеджеров возложены: (5), (11), (23), (31).
10. Функции службы безопасности организации формируются в рамках ее взаимодействия с другими подразделениями, такими как: (9), (16), (20), (29).

Ответы: 1. противодействие угрозам безопасности сотрудников; 2. методы и процедуры получения необходимой информации; 3. служба режима; 4. информационное обеспечение; 5. выбор концепции организации внутрифирменных трудовых отношений; 6. стратегия управления; 7. текущая работа по специальному обучению своих подчиненных; 8. нормативно-методическое обеспечение; 9. маркетинговая служба; 10. менеджеры; 11. утверждение общей стратегии управления безопасностью; 12. информационно-аналитический отдел; 13. каналы прохождения информации; 14. текущий контроль над соблюдением подчиненными правил обеспечения безопасности; 15. технологическое обеспечение; 16. служба персонала; 17. эксперты; 18. отдел собственной безопасности; 19. блок обеспечения; 20. финансовая служба; 21. отдел информационной безопасности; 22. инструментальное обеспечение; 23. выделение необходимых ресурсов; 24. финансовое обеспечение; 25. отдел физической защиты; 26. внешние; 27. оперативное взаимодействие со службой безопасности; 28. кадровое обеспечение; 29. служба информационных технологий; 30. базы данных; 31. контроль над общей эффективностью системы; 32. операционные подсистемы; 33. внутренние; 34. исполнители; 35. противодействие угрозам безопасности со стороны сотрудников.

Задание 6.

Ответьте на следующие вопросы:

В каких организациях целесообразно использование стратегии упреждающего противодействия угрозам?

Целесообразно использование стратегии упреждающего противодействия угрозам в высокорентабельных организациях, работающих в условиях прессинга со стороны конкурентов или криминальных структурах, а также в корпорациях, занимающих лидирующие позиции на высоко конкурентном рынке.

В каких организациях целесообразно использование стратегии пассивной защиты от возможных угроз?

Использование стратегии пассивной защиты целесообразно в небольших организациях, работающих на менее конкурентных рынках, а также для организаций, находящихся в собственности государства или под непосредственным патронажем органов государственного управления.

3. Каким организациям целесообразно полностью отказаться от услуг частных детективных и охранных агентств?

Полностью отказаться от услуг частных детективных и охранных агентств будет целесообразно для организаций, реализующих стратегию упреждающего противодействия угрозам.

4. Каким организациям целесообразно передать основные функции по обеспечению защиты от кадровых угроз частным детективным и охранным агентствам?

Передача функций по обеспечению защиты от кадровых угроз частным детективным и охранным агентствам целесообразна для организаций, реализующих стратегию пассивной защиты от угроз.

5. Какие критерии могут использоваться для оценки работы службы безопасности организации?

Для оценки работы службы безопасности организации могут использоваться следующие критерии:

общее количество выявленных угроз, с дифференциацией на угрозы, пресеченные в полном объеме, пресеченные лишь частично, негативно реализованные в полном объеме (в динамике в сравнении с предыдущими периодами);

прямой финансовый ущерб, нанесенный организации в результате частично и полностью реализованных угроз;

потенциальный ущерб, который могли бы нанести организации полностью или частично пресеченные угрозы;

результаты реализации плановых профилактических мероприятий;

отсутствие обоснованных претензий к СБ со стороны правоохранительных органов, собственных подразделений и отдельных сотрудников.

Задание 7.

Продумайте ответ на следующие предлагаемые к обсуждению вопросы:

Кто должен принимать окончательное решение о выборе варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью в коммерческих организациях?

Кадровое обеспечение - полностью укомплектованный штат СБ, включающий в себя три квалификационные категории работников:

менеджеры, т.е. руководители различного уровня;

эксперты, т.е. высококвалифицированные сотрудники;

исполнители (охранники, ремонтники спецоборудования и др.).

Принимать окончательное решение о выборе варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью в коммерческих организациях должен топ-менеджмент, дающий окончательное решение по этому вопросу.

В чем заключается основное преимущество использования коммерческой организацией стратегии адекватного ответа на угрозы?

Данный вариант является компромиссом между первым и вторым вариантом, смягчая их радикальные недостатки, но и не позволяя в полной мере использовать их преимущества.

Основными преимуществами являются:

возможность эффективного решения возникающих у организации проблем, связанных с обеспечением собственной безопасности, практически без участия государства;

возможность обеспечения эффективной поддержки других направлений внутрикорпоративного менеджмента.

Какие основные федеральные законы входят в состав нормативно-методического обеспечения системы управления кадровой безопасностью?

В состав нормативно-методического обеспечения системы управления кадровой безопасностью входят следующие федеральные законы:

Закон РФ «О частной детективной и охранной деятельности в РФ»

Постановление Правительства РФ «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» и др.

Почему вице-президент по безопасности должен иметь беспрепятственный доступ не только к президенту, но и к собственникам коммерческой организации?

В обязанности заместителя генерального директора по безопасности входит составление учетной документации, касающейся нарушения безопасности в компании. Он должен изучать и анализировать все действия конкурентов, направленные на попытку получить конфиденциальные сведения о компании, где он трудоустроен, о ее клиентах и деловых партнерах, продукции и прочем. Т.к. он является ответственным лицом по безопасности, ему необходимо иметь доступ как к президенту, так и к собственникам коммерческой организации.

Почему угрозы безопасности по кадровому направлению имеют тесную взаимосвязь со всеми другими аспектами обеспечения безопасности организации?

Угроза кадровой безопасности – совокупность условий и факторов, которые создают опасность жизненно важным интересам участников социально-трудовых отношений, препятствуют эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов. Угрозы безопасности по кадровому направлению тесно взаимосвязаны с другими аспектами обеспечения безопасности организации, т.к. если есть угроза в кадровой сфере, то она автоматически подвергает и другие сферы безопасности организации (и наоборот).

Задание 5.

Напишите по одному из перечисленных ниже вопросов (по вариантам) небольшое эссе (объемом в 2-3 страницы):

6. Частные охранные предприятия и детективные агентства в современной России.

Частные детективные и охранные предприятия в Российской Федерации появились относительно недавно, а если быть точнее, с 1992 года, и заняли свою нишу в правоохранительной деятельности.

Частная детективная и охранный деятельность заключается в оказании на возмездной договорной основе физическим и юридическим лицам предприятиями, имеющими специальную лицензию, услуг по защите жизни и здоровья граждан, охране имущества собственников, поиска без вести пропавших лиц и др.

Деятельность этих предприятий очень схожа с правоохранительной, так как она также направлена на защиту законных прав и интересов граждан и организаций. Отличаются они лишь тем, что частная детективная и охранный деятельность являются предпринимательской. Она осуществляется не в силу установленной законом обязанности, а на коммерческой основе и является платной.

Услуги частных охранных и детективных агентств используются только физическими и юридическими лицами, которые в состоянии оплатить услуги данных агентств, так как они имеют весомую стоимость.

Для того, чтобы начать осуществлять частную охранную или детективную деятельность, необходимо получить в установленном законом порядке лицензию от органов внутренних дел, а также пройти государственную регистрацию. Лица, которые занимаются частной охранной и детективной деятельностью, не имеют статуса работников

правоохранительных органов.

Основным законом, регламентирующим оказание услуг в сфере охраны и сыска, является Закон РФ “О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации”.

Оказание услуг в целях охраны разрешается только предприятиям, специально учрежденным для их выполнения. Учредителями данных предприятий являются либо физические лица, являющиеся гражданами Российской Федерации, либо предприятия, организующие у себя службу безопасности.

Учредителям выдается органом внутренних дел по месту учреждения лицензия, которая подлежит обязательной государственной регистрации. Срок действия лицензии - 3 года, в дальнейшем срок лицензии продлевается на 5 лет.

В комплекс услуг частных охранных организаций входят:

защита жизни и здоровья граждан, в ходе которой осуществляются различные мероприятия по физической защите охраняемых лиц от преступных посягательств;

охрана имущества собственников, в том числе и при его транспортировке, осуществляемая как физическими, так и техническими средствами. Охрана может осуществляться в отношении любых объектов независимо от форм собственности, за исключением объектов, подлежащих государственной охране;

проектирование, монтаж и эксплуатационное обслуживание средств, пожарно-охранной сигнализации;

консультирование и подготовка рекомендаций по вопросам правовой защиты от противоправных посягательств;

обеспечение порядка в местах проведения массовых мероприятий.

Перечень услуг является исчерпывающим. Иной деятельности, помимо вышеперечисленной, частные охранные предприятия не осуществляют.

Частной детективной деятельностью имеют право заниматься как предприятия, так и отдельные граждане, в то время как частная охранный деятельность не имеет такого права. Правовым основанием для осуществления частной детективной деятельности является получение лицензии от органа внутренних дел сроком на 3 года. Лицензия продлевается на 5 лет.

Частный детектив образует индивидуальное частное детективное предприятие. Лица, зарегистрировавшие индивидуальные частные детективные предприятия, могут создавать объединения частных детективных предприятий. Объединение имеет собственное наименование, действует на основании собственного устава, но при этом частные детективные предприятия сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица.

Частные детективные предприятия оказывают услуги в сыскной деятельности, которая заключается в сборе интересующей клиента информации, например:

сбор сведений по гражданским и уголовным делам. Условием для осуществления этого вида услуг является обязательное в течение суток с момента заключения контракта уведомление об этом частным детективом органа дознания, следователя, прокурора или суда, в чьем производстве находится дело;

сбор информации в предпринимательской деятельности. Как правило, сыскные действия проводятся для выяснения надежности партнера клиента, для установления предприятий, осуществляющих недобросовестную конкуренцию;

сбор сведений об отдельных лицах при заключении с ними контрактов. Осуществляется этот вид услуг в основном в отношении лиц, с которыми предстоит заключить трудовой договор. При этом информация о частной жизни лица может быть получена только с его согласия;

поиск без вести пропавших лиц и утраченного имущества. Хотя розыск без вести пропавших лиц является обязанностью милиции, многие граждане, не желая огласки или недовольные розыскными действиями милиции, обращаются к частным детективам, которые осуществляют розыскные мероприятия, в необходимых случаях контактируя с соответствующими подразделениями милиции.

Перечень сыскных услуг является исчерпывающим. Частным детективам запрещается осуществлять услуги, не предусмотренные законом и направленные на ограничение прав и интересов третьих лиц.

Частные детективные и охранные предприятия занимаются только одним видом деятельности - или сыском, или охраной. Для расширения возможности оказания услуг образуются ассоциации частных охранных предприятий и частных детективных предприятий, в которых за каждым предприятием сохраняется самостоятельность и права юридического лица.

Частный детектив осуществляет сбор информации, как правило, путем опроса граждан и должностных лиц, наведения

справок, изучения предметов и документов, наблюдения с использованием средств видео-, аудиозаписи, фотоаппаратуры. Он может использовать в случаях, определенных законом, специальные средства (газовые баллончики, наручники и т. д.).

Частный охранник осуществляет меры физического и технического характера по предупреждению и пресечению противоправных посягательств на жизнь и здоровье охраняемых им лиц, на имущество собственников. В случае посягательства он принимает ответные действия в соответствии с положениями о крайней необходимости и необходимой обороне, предусмотренными Уголовным кодексом РФ, включая меры физического воздействия, применение специальных средств и огнестрельного оружия. Охранник может задержать лицо, застигнутое на месте совершения преступления, и немедленно передать его в орган внутренних дел.

Надзор за точным и неуклонным исполнением законов частными детективными и охранными предприятиями осуществляет прокуратура в пределах полномочий, установленных законом для надзора за деятельностью организаций и предприятий.

Контроль за деятельностью частных детективных и охранных предприятий, соблюдением ими Закона «О частной охранной и детективной деятельности» осуществляют органы внутренних дел. В случае выявления нарушений они вправе аннулировать лицензию.

Таким образом, частная детективная и охранный деятельность заключается в оказании услуг по защите жизни и здоровья граждан, охране имущества собственников, поиска без вести пропавших лиц и др. При этом, оказываемые услуги требуют оплаты со стороны физического или юридического лица, запросившего эту услугу. А частная детективная или охранный организация в своё время обязана иметь лицензию и пройти государственную аккредитацию.

5.4. Перечень видов оценочных средств

вопросы к зачету
кейсы
тестовые задания

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Кузнецова Н.В.	Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=347708
Л1.2	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=379719

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Левушкина С.В.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций: Учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=35347
Л2.2	Андруник А.П., Руденко М.Н.	Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=353541

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	ООО «ЗНАНИУМ» . - Режим доступа: http://znanium.com
----	--

6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.3	Яндекс Браузер Браузер Яндекс Браузер Лицензионное соглашение на использование программ Яндекс Браузер https://yandex.ru/legal/browser_agreement/
6.3.1.4	Mozilla Firefox Браузер Mozilla Firefox Программное обеспечение по лицензии GNU GPL

6.3.1.5	ИС:Предприятие 8. Комплект ИС:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)
---------	---

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
409	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
408	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	30 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
408	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	30 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
407	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	40 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	контроля и промежуточной аттестации.		
406	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	52 посадочных места, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
403	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	28 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice Яндекс Браузер 7-Zip	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
-----	--	--	--

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии

Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Решение расчетнографических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Кадровая безопасность» в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Контроль качества выполнения самостоятельной (домашней) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных научно-исследовательских проектов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией.

Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Методические указания по выполнению научно-исследовательского проекта по дисциплине «Кадровая безопасность».

Формой осуществления и развития науки является научное исследование, т. е. изучение с помощью научных методов явлений и процессов, анализа влияния на них различных факторов, а также, изучение взаимодействия между явлениями, с целью получения убедительно доказанных и полезных для науки и практики решений с максимальным эффектом.

Цель научного исследования – определение конкретного объекта и всестороннее, достоверное изучение его структуры, характеристик, связей на основе разработанных в науке принципов и методов познания, а также получение полезных для деятельности человека результатов, внедрение в производство с дальнейшим эффектом.

Основой разработки каждого научного исследования является методология, т. е. совокупность методов, способов, приемов и их определенная последовательность, принятая при разработке научного исследования. В конечном счете, методология – это схема, план решения поставленной научно-исследовательской задачи.

Процесс научно-исследовательской работы состоит из следующих основных этапов:

1. Выбор темы и обоснование ее актуальности.
2. Составление библиографии, ознакомление с законодательными актами, нормативными документами и другими источниками, относящимися к теме проекта (работы).
3. Разработка алгоритма исследования, формирование требований к исходным данным, выбор методов и инструментальных средств анализа.
4. Сбор фактического материала в статистических органах, на предприятиях различных форм собственности, в рыночных структурах и других организациях.
5. Обработка и анализ полученной информации с применением современных методов финансового и хозяйственного анализа, математико-статистических методов.
6. Формулировка выводов и выработка рекомендаций.
7. Оформление работы (проекта) в соответствии с установленными требованиями.

При выборе темы работы (проекта) полезно также принять во внимание следующие факторы:

- личный научный и практический интерес студента;
- возможность продолжения исследований, проведённых в процессе выполнения научноисследовательской работы (проекта) по другим дисциплинам и иным научным работам; 15
- наличие оригинальных творческих идей;
- опыт публичных выступлений, докладов, участия в конференциях, семинарах;
- научную направленность кафедры и т.д.