

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 03.06.2024 11:18:13

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa12317747309b9b0cbe

**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

17.04.2023

## Б1.В.21

# Кадровая безопасность организации рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	<b>Кафедра бизнес-процессов и экономической безопасности</b>	
Учебный план	38.03.03 Управление персоналом	
Квалификация	<b>бакалавр</b>	
Форма обучения	<b>очная</b>	
Общая трудоемкость	<b>3 ЗЕТ</b>	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах: зачеты 6
в том числе:		
аудиторные занятия	64	
самостоятельная работа	43,8	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	16 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	8	8	8	8
В том числе в форме практ.подготовки	4	4	4	4
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	64,2	64,2	64,2	64,2
Сам. работа	43,8	43,8	43,8	43,8
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

Рецензент(ы):

*кэн, Заместитель начальника отдела по финансовому и фондовому рынку и жилищным программам управления экономики администрации муниципального образования город Краснодар , Макаренко Юлия Григорьевна*

Рабочая программа дисциплины

**Кадровая безопасность организации**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана:

38.03.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра бизнес-процессов и экономической безопасности**

Протокол от 20.12.2023 г. № 6

Зав. кафедрой Маглинова Татьяна Григорьевна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 9 от 17.04.2023.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Формирование компетенций студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина нацелена на формирование теоретических знаний и практических навыков по организации и управлению кадровой безопасностью в организации на всех этапах работы с персоналом.
<p>Задачи: - изучить теорию и практику современного кадрового менеджмента, методы и способы обеспечения кадровой безопасности организации,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приобрести знания по основам организации службы защиты интересов персонала в организации;</li> <li>- сформировать навыки выявления потенциальных угроз в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды;</li> <li>- приобрести теоретические знания и практические навыки по применению научных методов организации системы защиты кадровых интересов на предприятии;</li> <li>- выработать умение оценивать условия и факторы, способствующие реализации угроз интересам кадров организации;</li> <li>- выработать навыки принятия управленческих решений в различных нетрадиционных ситуациях связанных с защитой кадровых интересов.</li> </ul>	

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2.1.2	Антикризисное управление персоналом
2.1.3	Технологии управления персоналом организации
2.1.4	Менеджмент
2.1.5	Управление персоналом организации
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Риск-управление персоналом
2.2.2	Кадровая политика организации
2.2.3	Производственная практика: преддипломная практика

### 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

#### ПК-5: Способен организовывать работу и проводить мероприятия по аттестации персонала

<b>ПК-5.1: Определяет параметры и критерии аттестации персонала</b>	
<b>Знать</b>	
Уровень 1	На минимальном уровне знает параметры и критерии аттестации персонала
Уровень 2	На среднем уровне знает параметры и критерии аттестации персонала
Уровень 3	На высоком уровне знает параметры и критерии аттестации персонала
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	На минимальном уровне умеет оценивать сотрудников организации по существующим параметрам
Уровень 2	На среднем уровне умеет оценивать сотрудников организации по существующим параметрам
Уровень 3	На высоком уровне умеет оценивать сотрудников организации по существующим параметрам
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	На минимальном уровне владеет методикой аттестации персонала
Уровень 2	На среднем уровне владеет методикой аттестации персонала
Уровень 3	На высоком уровне владеет методикой аттестации персонала
<b>ПК-5.2: Определяет и применяет средства и методы аттестации</b>	
<b>Знать</b>	
Уровень 1	На минимальном уровне знает существующие средства и методы аттестации персонала
Уровень 2	На среднем уровне знает существующие средства и методы аттестации персонала
Уровень 3	На высоком уровне знает существующие средства и методы аттестации персонала
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	На минимальном уровне умеет выбирать адекватные средства и методы аттестации персонала
Уровень 2	На среднем уровне умеет выбирать адекватные средства и методы аттестации персонала
Уровень 3	На высоком уровне умеет выбирать адекватные средства и методы аттестации персонала
<b>Владеть</b>	

Уровень 1	На минимальном уровне владеет методиками аттестации персонала
Уровень 2	На среднем уровне владеет методиками аттестации персонала
Уровень 3	На высоком уровне владеет методиками аттестации персонала

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	<b>Раздел 1. Раздел 1. Кадровая безопасность: сущность и угрозы</b>					
1.1	Тема 1. Основные подходы к управлению кадрами и организации кадровой работы /Лек/	6	12	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8 ПК-5.9	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	
1.2	Тема 1. Основные подходы к управлению кадрами и организации кадровой работы /Пр/	6	12	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	
1.3	Тема 2. Эффективный анализ угроз и рисков кадровой безопасности /Лек/	6	12	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	
1.4	Тема 2. Эффективный анализ угроз и рисков кадровой безопасности /Пр/	6	12	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	2
	<b>Раздел 2. Раздел 2. Эффективность управления кадрами</b>					
2.1	Тема 1. Повышение эффективности и результативности кадров. Оценка и аттестация кадров /Лек/	6	6	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	
2.2	Тема 1. Повышение эффективности и результативности кадров. Оценка и аттестация кадров /Пр/	6	6	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	2
2.3	Тема 2. Управление кадрами в условиях изменений /Лек/	6	2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	
2.4	Тема 2. Управление кадрами в условиях изменений /Пр/	6	2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	

2.5	/КА/	6	0,2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3
2.6	/Ср/	6	43,8	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4 ПК-5.5 ПК-5.6 ПК-5.7 ПК-5.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
2. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
3. Организация работы с персональными данными.
4. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
5. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
6. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
7. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.
8. Основные понятия системы кадровой безопасности предприятия. Концепция кадровой безопасности предприятия.
9. Разработка комплекта организационно-распорядительных документов. Выявление и ранжирование угроз кадровой безопасности.
10. Рискообразующие факторы кадровой безопасности.
11. Разработка мероприятий по противодействию основным угрозам кадровой безопасности, особенности их реализации при приеме и увольнении персонала.
12. Понятие и методы анализа внешней и внутренней среды организации; факторы среды, оказывающие наибольшее влияние на кадровые стратегии.
13. Обеспечение кадровой безопасности предприятия в кризисных ситуациях.
14. Модели стратегического УЧР.
15. Информационная безопасность и кадровый документооборот. Конфиденциальность кадрового делопроизводства и защита персональных данных.
16. Типы организационных стратегий.
17. Функциональные стратегии управления человеческими ресурсами.
18. Аттестация персонала
19. Методы аттестации персонала
20. Алгоритм проведения аттестации персонала
21. Преимущества и недостатки различных подходов к оценке персонала
22. Документационное сопровождения процедуры аттестации кадров
23. Показатели эффективности кадров организации
24. Направления повышения эффективности управления кадрами организации
25. Угрозы кадровой безопасности организации и способы их минимизации

### 5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика научно-исследовательских работ:

1. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
2. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
3. Организация работы с персональными данными.
4. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
5. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
6. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
7. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.

### 5.3. Фонд оценочных средств

1. Под системой обеспечения экономической безопасности понимается:
  - а) состояние, при котором существуют опасности или предотвращаются угрозы опасности для существования и развития объекта;
  - б) события материального и финансового ущерба при реализации различных видов угроз опасности, которые носят вероятный характер, или потенциально возможные неблагоприятные события, в результате которых могут возникнуть убытки и имущественный ущерб;
  - в) совокупность объектов, субъектов и специальных механизмов, взаимосвязи и взаимодействия которых направлены на предупреждение угроз целостности и стабильности функционирования экономической системы.

2. Целью функционирования системы обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта являются:
- а) состояние, при котором отсутствуют опасности или предотвращаются угрозы опасности для существования и развития объекта;
  - б) предупреждение и нивелирование внутренних и внешних угроз существованию и развитию конкретного бизнеса, оформленного в соответствии с законодательством государства;
  - в) отсутствие угроз.
3. К задачам функционирования системы обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта относятся:
- а) разработка и утверждение функциональных обязанностей должностных лиц службы экономической безопасности;
  - б) пересмотр правил разграничения доступа к объектам защиты;
  - в) выявление и анализ реальных угроз и оценка рисков экономической безопасности хозяйствующего субъекта.
4. В состав принципов функционирования системы обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта включаются:
- а) системность, дифференцированность, координация;
  - б) подчиненность, координация, подконтрольность;
  - в) системность, дифференцированность, целостность.
5. Принцип адаптивности предполагает:
- а) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации;
  - б) возможную корректировку механизмов защиты в процессе их функционирования;
  - в) определенный уровень избыточности контрольных процедур, позволяющий увеличить срок их действия.
6. Принцип системности предполагает:
- а) учет всех внешних и внутренних условий и факторов, в которых существует и функционирует хозяйствующий субъект;
  - б) проведение контрольных мероприятий и процедур в соответствии с заданным режимом;
  - в) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации.
7. Принцип дифференцированности предполагает:
- а) проведение контрольных мероприятий и процедур в соответствии с заданным режимом;
  - б) применение эффективных мер защиты в соответствии с характером угрозы и уровнем рисков экономических потерь в результате ее реализации;
  - в) определенный уровень избыточности контрольных процедур, позволяющий увеличить срок их действия.
8. Элементами системы обеспечения экономической безопасности являются:
- а) объекты, субъекты и специальные механизмы;
  - б) объекты и специальные механизмы;
  - в) цели, объекты, субъекты и специальные механизмы.
9. К объектам обеспечения экономической безопасности экономического субъекта относятся:
- а) природные богатства, все виды ресурсов;
  - б) достигнутый уровень имущественного потенциала и финансового положения, производственные, финансовые и инвестиционные процессы;
  - в) природные богатства, все виды ресурсов, достигнутый уровень имущественного потенциала и финансового положения, производственные, финансовые и инвестиционные процессы.
10. К внутренним субъектам обеспечения экономической безопасности экономического субъекта относятся:
- а) сотрудники и структурные подразделения экономического субъекта на основании предоставленных им полномочий;
  - б) сотрудники и структурные подразделения экономического субъекта;
  - в) специализированное подразделение экономического субъекта.
11. И. В состав фундаментальных правовых актов, регламентирующих деятельность в сфере обеспечения экономической безопасности, включаются:
- а) Конституция Российской Федерации и Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 № 390-ФЗ;
  - б) Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 № 390-ФЗ;
  - в) Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации.
12. К нормативным правовым актам, определяющим правовое поле деятельности экономических субъектов и физических лиц, относятся:

- а) Конституция Российской Федерации и Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 № 390-ФЗ;
- б) Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации;
- в) Федеральный закон «О защите конкуренции» от 26.07.2006 № 135-ФЗ.
13. Основной целью лицензирования является:
- а) предотвращение ущерба правам, законным интересам, жизни или здоровью граждан, окружающей среде, объектам культурного наследия, обороне и безопасности государства;
- б) предотвращение угроз деятельности хозяйствующих субъектов;
- в) регулирование конкурентной борьбы.
14. К группе нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности по обеспечению безопасности систем различного уровня, относятся:
- а) Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ;
- б) Федеральный закон «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» от 30.12.2009 № 384-ФЗ;
- в) Федеральный закон «О защите конкуренции» от 26.07.2006 № 135-ФЗ.
15. К группе нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность государственных органов, выполняющих функции обеспечения безопасности, относятся:
- а) Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 № 390-ФЗ;
- б) Федеральный закон «О Федеральной службе безопасности» от 03.04.1995 №40-ФЗ;
- в) постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной налоговой службе РФ» от 30.09.2004 № 650.
16. К полномочиям Государственной Думы РФ в области экономической безопасности относятся:
- а) утверждение указа Президента Российской Федерации о введении чрезвычайного положения;
- б) формирование федеральных целевых программ в области обеспечения безопасности и обеспечение их реализации;
- в) принятие федеральных законов в области обеспечения безопасности.
17. К полномочиям Совета Федерации в области экономической безопасности относятся:
- а) формирование федеральных целевых программ в области обеспечения безопасности и обеспечение их реализации;
- б) утверждение указа Президента Российской Федерации о введении чрезвычайного положения;
- в) защита прав и интересов граждан и юридических лиц Российской Федерации за рубежом.
18. К функциям Министерства финансов РФ в области экономической безопасности относятся:
- а) осуществление контроля за целевым использованием средств, выделяемых из федерального бюджета предприятиям, учреждениям и организациям;
- б) формирование федеральных целевых программ в области обеспечения безопасности и обеспечение их реализации;
- в) выдача и отзыв лицензии на совершение банковских операций.
19. К функциям Министерства юстиции РФ в области экономической безопасности относятся:
- а) защита прав и интересов граждан и юридических лиц Российской Федерации за рубежом;
- б) контроль за деятельностью юридических и физических лиц, осуществляющих правовое обслуживание;
- в) формирование федеральных целевых программ в области обеспечения безопасности и обеспечение их реализации
20. К функциям Федеральной службы безопасности РФ относятся:
- а) реализация государственной политики в области защиты интеллектуальной собственности;
- б) участие в охране государственных секретов Российской Федерации;
- в) контроль за осуществлением валютных операций резидентами и нерезидентами Российской Федерации.
21. Цель деятельности службы безопасности хозяйствующего субъекта — обеспечение экономической безопасности:
- а) предприятия;
- б) сотрудников предприятия;
- в) предприятия и его сотрудников.
22. Решение о создании службы безопасности относится к компетенции:
- а) собрания акционеров (участников) либо исполнительного директора (или совета

директоров) в случае делегирования ему этого права высшим органом руководства;  
б) собрания акционеров (участников);  
в) исполнительного директора (или совета директоров) в случае делегирования ему этого права высшим органом руководства.

23. Задачами службы безопасности хозяйствующего субъекта являются:

- а) противодействие коррупции;
- б) анализ финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта;
- в) анализ платежеспособности контрагента.

24. К охраняемым функциям службы экономической безопасности организации относятся:

- а) обучение сотрудников приемам использования средств индивидуального обеспечения безопасности;
- б) пожарная безопасность;
- в) защита компьютеров и информации от внешних угроз.

25. К информационно-аналитическим функциям службы экономической безопасности организации относятся:

- а) совершенствование организационной структуры предприятия с учетом требований экономической безопасности;
- б) обучение сотрудников приемам использования средств индивидуального обеспечения безопасности;
- в) защита компьютеров и информации от внешних угроз.

26. К организационным функциям службы экономической безопасности организации относятся:

- а) совершенствование организационной структуры предприятия с учетом требований экономической безопасности;
- б) предотвращение утечки информации через внутреннюю сеть;
- в) процедура прекращения трудовых отношений.

27. В состав функций контрольной группы включаются:

- а) проверка правил работы с конфиденциальной информацией и информацией, составляющей служебную тайну;
- б) защита компьютеров и информации от внешних угроз;
- в) предотвращение утечки информации через внутреннюю сеть.

28. К воспитательным функциям службы безопасности относятся:

- а) совершенствование организационной структуры предприятия с учетом требований экономической безопасности;
- б) противодействие саботажу и вредительству хозяйствующему субъекту;
- в) обучение сотрудников приемам использования средств индивидуального обеспечения безопасности.

29. Специальная группа формируется исполнительным органом (единоличным или коллегиальным) хозяйствующего субъекта:

- а) исполнительным органом хозяйствующего субъекта;
- б) руководителем службы экономической безопасности;
- в) общим собранием акционеров (участников).

30. Специальная группа (группа чрезвычайных ситуаций) создается с целью:

- а) нейтрализации экстремальной ситуации и устранения угрозы жизненно важным интересам хозяйствующего субъекта или его сотрудникам;
- б) предотвращения угроз, реализация которых приведет к существенным финансовым рискам;
- в) предотвращения угроз, источниками которых являются сотрудники организации.

## Задачи

### Часть 1.

Студенты самостоятельно выбирают предприятие, на примере которого будут выполняться ими все последующие задания по дисциплине (в дальнейшем – «базовое предприятие»).

Базовое предприятие должно быть крупным или средним, имеющим широкую информационную известность в СМИ, информационно качественный сайт, публичную организационно-правовую форму и срок работы на рынке – не менее 5 лет. Продукция под торговой маркой базового предприятия должна иметь хорошую рыночную позицию. Требуется составить производственно-рыночный паспорт базового предприятия, содержащий, в том числе, описание основных технологических процессов изготовления и реализации продукции, основные технико-экономические показатели деятельности, карту конкурентного позиционирования на товарных рынках и комплексную характеристику кадрового потенциала.

### Часть 2.

Одна из ранее сформированных пар студентов академической группы на занятии



знакомит аудиторию с предлагаемой им концепцией кадровой безопасности для базового предприятия в соответствии с общепринятой структурой:

- безопасность жизнедеятельности,
- социально-мотивационная безопасность,
- профессиональная безопасность,
- конфликтологическую безопасность.

Требуется в ходе открытого диспута с остальными студентами аргументировано защитить предложенную концепцию.

Часть 3.

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности. Студенты, чье базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Часть 4.

Студенты разрабатывают должностные квалификационные характеристики для сотрудников базового предприятия, занимающих должности из числа:

- руководителей производственных подразделений;
- ведущих специалистов финансово-экономических подразделений;
- рядовых сотрудников сбытовых и коммерческих подразделений;
- инженерно-технических работников аппарата управления предприятием;
- служащих;
- рабочих;
- младшего обслуживающего персонала.

Список должностей конкретизируется преподавателем с учетом специфики ранее выбранных студентами базовых предприятий.

Часть 5.

Студентам предлагается провести сравнение разработанных при выполнении предыдущего задания должностных квалификационных характеристик для должностей, имеющих одинаковое название (например, «маркетолог»). Все выявленные различия должны быть аргументированы спецификой базового предприятия. В работе предполагается участие всех студентов, присутствующих на занятии, т.к. для сравнения должны предлагаться инструкции по тем должностям, которые должны иметься в штатном расписании каждого из базовых предприятий.

Часть 6.

Деловая игра

«Формирование кадровой политики на разных этапах жизненного цикла организации»

Цель занятия – развитие у студентов способностей к самостоятельной работе по формированию кадровой политики, выявлению и анализу факторов и ограничений, влияющих на ее эффективность на различных этапах жизненного цикла организации.

Задание: выберите сферу деятельности для создания и функционирования новой организации с учетом финансово-экономических и политических реалий российских условий.

Сформулируйте кадровую политику и ее особенности на каждом этапе жизненного цикла организации (с учетом расширения объемов и сферы деятельности) по следующим пунктам:

- цели кадровой политики;
- организационная структура управления;
- корпоративная культура и ее особенности;
- общая характеристика работников (личные и деловые качества, знания, навыки и опыт);
- система оплаты труда;
- численность рабочих групп;
- система мотивации;
- организация процесса повышения квалификации работников и т. п.

Жизненный цикл организации включает следующие этапы:

- создание инициативной группы;
- целеполагание;
- разработка структуры и определение функций;
- создание механизма функционирования организации;
- завоевание рынка;
- тиражирование проектов.

Менеджеру по персоналу необходимо помнить, что важнейшими факторами успеха и обеспечения конкурентоспособности наукоемких производств являются персонал и система кадрового менеджмента. Именно квалифицированные кадры определяют уровень технических решений, прогрессивность технологий, производительность и многое другое.

Поэтому система кадрового менеджмента должна быть, всецело ориентирована на реализацию разработанной кадровой стратегии.

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Вопросы к зачету  
Тестовые задания  
Кейс-задания  
Темы научно-исследовательских работ

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

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Хасанова Г. Б.	Управление кадровой безопасностью организации: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2020, URL: <a href="https://book.ru/book/935904">https://book.ru/book/935904</a>
Л1.2	Кузнецова Н.В.	Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=347708">http://znanium.com/catalog/document?id=347708</a>
Л1.3	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=379719">http://znanium.com/catalog/document?id=379719</a>

##### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Тебекин А. В.	Стратегическое управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2020, URL: <a href="https://book.ru/book/933992">https://book.ru/book/933992</a>
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: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=353541">http://znanium.com/catalog/document?id=353541</a>

##### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=429565">https://znanium.com/catalog/document?id=429565</a>
Л3.2	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=429565">https://znanium.com/catalog/document?id=429565</a>
Л3.3	Карзаева Н. Н., Каранина Е.В.	Кадровая безопасность: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=431366">https://znanium.com/catalog/document?id=431366</a>

#### 6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Компания «Консультант Плюс». - Режим доступа: <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
Э2	Информационно-правовой портал «Гарант». - Режим доступа: <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>
Э3	Нормативные правовые акты Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации. - Режим доступа: <a href="http://zakon.scli.ru/ru/legal/texts/index.php">http://zakon.scli.ru/ru/legal/texts/index.php</a>

#### 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 <a href="https://yandex.ru/legal/browser_agreement/">https://yandex.ru/legal/browser_agreement/</a>
6.3.1.4	Mozilla Firefox Браузер Mozilla Firefox Программное обеспечение по лицензии GNU GPL

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)			
Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
301	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	81 посадочное место, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (infocus), экран, переносной ноутбук
302	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreCAD	92 посадочных места, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (infocus in2104), экран, переносной ноутбук
303	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	79 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (epson eb-w7), экран, переносной ноутбук
227	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	24 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	аттестации.		
230	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	27 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
237	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	43 посадочных места, 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.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	60 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.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
403	Помещение для проведения	7-Zip Яндекс Браузер	28 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной

	занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	LibreOffice	ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
406	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	52 посадочных места, 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 контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	40 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
408	Помещение для проведения занятий лекционного типа,	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	30 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

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

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (разбор конкретных задач, проведение опросов, исследовательские работы) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме, составляет не менее 15 % аудиторных занятий (определяется ФГОС с учетом специфики ОПОП).

Лекционные занятия дополняются ПЗ и различными формами СРС с учебной и научной литературой. В процессе такой работы студенты приобретают навыки анализа и интерпретации текстов по методологии и методике дисциплины.

Учебный материал по дисциплине «Кадровая безопасность организации» разделен на логически завершенные части (разделы), после изучения, которых предусматривается аттестация в форме письменных тестов, контрольных работ.

Работы оцениваются в баллах, сумма которых дает рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и их творческие возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем. Каждый раздел учебной дисциплины включает обязательные виды работ – ПЗ, различные виды СРС (выполнение домашних заданий по решению задач, подготовка к практическим занятиям).

Форма текущего контроля знаний – работа студента на практическом занятии, опрос.

Форма промежуточных аттестаций – контрольная работа в аудитории, домашняя работа.

Итоговая форма контроля знаний по разделам – тестирование, опрос.

Методические указания по выполнению учебной работы размещены в электронной образовательной среде академии

#### 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

В системе обучения бакалавров заочной формы обучения большое значение отводится самостоятельной работе.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов (далее – СРС).

Цель методических рекомендаций СРС – определить роль и место самостоятельной работы студентов в учебном процессе; конкретизировать ее уровни, формы и виды; обобщить методы и приемы выполнения определенных типов учебных заданий. объяснить критерии оценивания. СРС – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научноисследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли студентов).

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней.

Задачи СРС:

1. систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;

2. углубление и расширение теоретической подготовки;

3. формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;

48

4. развитие познавательных способностей и активности студентов;

5. творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

6. развитие исследовательских умений;

7. использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

Методологическую основу СРС составляет деятельностный подход, при котором цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, в которых студентам надо проявить знание конкретной дисциплины.

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 организации» 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.

Основными формами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

1. формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

2. написание рефератов, эссе; подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, заданий);

3. составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний;

4. овладение студентами конкретных учебных модулей, вынесенных на самостоятельное изучение;

5. подбор материала, который может быть использован для написания рефератов,; подготовка презентаций;

6. составление глоссария, кроссворда по конкретной теме;

7. подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (круглые столы, диспуты, деловые игры);

8. анализ деловых ситуаций (мини-кейсов).

Границы между этими видами работ относительно, а сами виды самостоятельной работы пересекаются.

Контроль качества выполнения домашней (самостоятельной) 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 обучающимся 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.

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

49

Формой осуществления и развития науки является научное исследование, т. е. изучение с помощью научных методов явлений и процессов, анализ влияния на них различных факторов, а также изучение взаимодействия между явлениями с целью получить убедительно доказанные и полезные для науки и практики решения 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 (отчета, 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, проведенных в процессе выполнения курсовых проектов по другим дисциплинам и иных научных работ;  наличие оригинальных творческих идей;  опыт публичных выступлений, докладов, участия в конференциях, семинарах;  научную направленность кафедры и т.д.

Примерная тематика научно-исследовательских работ:

1. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
2. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
3. Организация работы с персональными данными.
4. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
5. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
6. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
7. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.