

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»



**УТВЕРЖДАЮ**  
и.о. декана факультета  
Красникова А.В.  
«30» августа 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

«Кадровая безопасность»

**Специальность** 38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

**Специализация** специализация N 2 "Экономика и организация производства на режимных объектах"

**Квалификация выпускника** специалист

**Нормативный период обучения** 5 лет

**Форма обучения** очная

**Год начала подготовки** 2015

Автор программы

\_\_\_\_\_/ Пестов В.Ю./

Заведующий кафедрой  
Экономики и управления на  
предприятии  
машиностроения

\_\_\_\_\_/ Туровец О.Г./

Руководитель ОПОП

\_\_\_\_\_/ Кривякин К.С./

Воронеж 2017

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цели дисциплины

Цель дисциплины состоит в формировании у студентов комплекса знаний и навыков в области кадровой безопасности на режимных объектах, выработке умений самостоятельного решения практических проблем в области кадровой безопасности с учетом современных концепций, теорий, методов и моделей, позволяющих расширить представления и понимание ключевых аспектов управления людьми для обеспечения экономической безопасности предприятий.

### 1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение основ обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах;
- изучение отечественного и зарубежного опыта обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах;
- развитие практических навыков применения современных методов управления кадрами для обеспечения экономической безопасности предприятий;
- развитие у студентов способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с совершенствованием методов кадровой безопасности на режимных объектах .

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к дисциплинам вариативной части блока ФТД.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Кадровая безопасность» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-28 - способностью осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-28	знать - методы сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии - основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала - принципы организации и структуру системы управления

	<p>кадровой безопасностью современной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и прикладные задачи управления кадровой безопасностью</li> <li>- действующую нормативно-правовую базу обеспечения кадровой безопасности</li> </ul>
	<p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- анализировать состояние организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности</li> <li>- проводить мероприятия по обеспечению кадровой безопасности на режимных объектах</li> <li>- разрабатывать программы обеспечения кадровой безопасности и оценивать их эффективность</li> <li>- применять современные методы обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах</li> </ul>
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- навыками организации системы противодействия угрозам кадровой безопасности, включая распределение функций, полномочий и ответственности между субъектами управления</li> <li>- навыками организации специального обучения сотрудников правилам обеспечения безопасности работодателя</li> <li>- навыками организации мотивации персонала к эффективному обеспечению безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности</li> </ul>

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая безопасность» составляет 2 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий  
**очная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		9
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	36	36
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	72	72

зач.ед.	2	2
---------	---	---

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

#### очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	<b>Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения</b>	Введение в курс "Кадровая безопасность". Кадровая безопасность организации как объект управления.	4	2	6	12
2	<b>Система управления кадровой безопасностью организации</b>	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	4	2	6	12
3	<b>Организация кадровой безопасности на предприятии</b>	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности предприятия. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	4	2	6	12
4	<b>Угрозы кадровой безопасности</b>	Понятие и характеристика угроз кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы	2	4	6	12
5	<b>Практический опыт обеспечения кадровой безопасности</b>	Отечественный и зарубежный опыт противодействия внешним и внутренним угрозам кадровой безопасности организации. Мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности на предприятии	2	4	6	12
6	<b>Оценка кадровой безопасности на предприятии</b>	Особенности оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятии. Характеристика методов и подходов к оценке эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятии	2	4	6	12
<b>Итого</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>72</b>

## 5.2 Перечень практических работ

### 5.2.1 Очная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	Виды контроля
1	Особенности кадровой безопасности в организации. Ситуации для обсуждения.	2	Устный опрос, письменные задания
2	Распределение численности специалистов между подразделениями службы кадровой безопасности. Практикующие упражнения.	2	
3	Проблемный семинар: «Теоретические и практические проблемы кадровой безопасности на режимных объектах».	2	
4	Система управления кадровой безопасностью организации. Практикующие упражнения.	2	
5	Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессий. Ситуации для обсуждения.	2	
6	Современные методы обеспечения кадровой безопасности. Ситуации для обсуждения.	2	
7	Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации. Ситуации для обсуждения. Практикующие упражнения.	2	
8	Оценка текучести кадров в организации. Практикующие упражнения.	2	
9	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности. Практикующие упражнения.	2	
<b>Итого часов</b>		<b>18</b>	

### 5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-28	<p>знать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала</li> <li>- принципы организации и структуру системы управления кадровой безопасностью современной организации</li> <li>- цели и прикладные задачи управления кадровой безопасностью</li> <li>- действующую нормативно-правовую базу обеспечения кадровой безопасности</li> </ul>	<p>Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>
	<p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- анализировать состояние организации с точки зрения</li> </ul>	<p>Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>

<p>обеспечения кадровой безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить мероприятия по обеспечению кадровой безопасности на режимных объектах</li> <li>- разрабатывать программы обеспечения кадровой безопасности и оценивать их эффективность</li> <li>- применять современные методы обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах</li> </ul>			
<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- навыками организации системы противодействия угрозам кадровой безопасности, включая распределение функций, полномочий и ответственности между субъектами управления</li> <li>- навыками организации специального обучения сотрудников правилам обеспечения безопасности работодателя</li> <li>- навыками организации мотивации персонала к эффективному обеспечению безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности</li> </ul>	<p>Выполнение самостоятельной работы. Выполнение контрольной работы</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 9 семестре для очной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ПК-28	<p>знать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала</li> <li>- принципы организации и структуру системы управления кадровой безопасностью современной организации</li> <li>- цели и прикладные задачи управления кадровой безопасностью</li> <li>- действующую нормативно-правовую базу обеспечения кадровой безопасности</li> </ul>	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	<p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой безопасности на предприятии</li> <li>- анализировать состояние организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности</li> <li>- проводить мероприятия по обеспечению кадровой безопасности на режимных объектах</li> <li>- разрабатывать программы обеспечения кадровой безопасности и оценивать их эффективность</li> <li>- применять современные методы обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах</li> </ul>	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач обеспечения кадровой</li> </ul>	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	безопасности на предприятии - навыками организации системы противодействия угрозам кадровой безопасности, включая распределение функций, полномочий и ответственности между субъектами управления - навыками организации специального обучения сотрудников правилам обеспечения безопасности работодателя - навыками организации мотивации персонала к эффективному обеспечению безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности			
--	--	--	--	--

## 7.2 Примерный перечень оценочных средств ( типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

### 7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:
  - а) риск
  - б) безопасность**
  - в) устойчивость
  - г) конкурентоспособность
2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом – это ... безопасность:
  - а) финансовая
  - б) кадровая**
  - в) правовая
  - г) информационная
3. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся:
  - а) давление на сотрудников извне**
  - б) отсутствие или “слабая” корпоративная политика
  - в) инфляционные процессы
4. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся:
  - а) слабая организация системы управления персоналом
  - б) неэффективная система мотивации**
  - в) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу**
5. К угрозам безопасности компании не относятся:
  - а) нарушения техники безопасности

- б) продажа информации конкуренту
  - в) разрушение сплоченного морального климата
  - г) **увольнение работника в связи с выходом на пенсию**
6. Характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности (совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения) определяют:
- а) образование персонала,
  - б) **компетенции персонала,**
  - в) грамотность персонала.
7. Комплекс мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и самому персоналу:
- а) система работы с персоналом
  - б) **система кадровой безопасности**
  - в) система управления персоналом
8. Осознание того, какие события, связанные с поведением персонала, могут представлять опасность появления убытков и как их можно избежать:
- а) управление персоналом
  - б) управление событиями
  - в) **управление кадровыми рисками**
9. Предотвращение негативных воздействий, связанных непосредственно с угрозами исходящими от персонала компании:
- а) основная задача маркетинга персонала
  - б) **основная задача кадровой безопасности**
  - в) основная задача антикризисного управления
10. Уменьшение затрат на дальнейший отбор, чтобы в дальнейшем пришлось выбирать только из «нужных» (соответствующих требованиям компании) и «безопасных» претендентов является:
- а) оптимизацией кадров
  - б) целью кадровой службы
  - в) **целью службы кадровой безопасности**

### 7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

#### Задача 1.

Для режимного объекта (предприятия) необходимо разработать предложения по защите конфиденциальной информации при увольнении сотрудника:

- 1) по его собственной инициативе (высокая степень лояльности к предприятию);
- 2) по его собственной инициативе (низкая степень лояльности к предприятию);
- 3) по соглашению сторон;
- 4) по инициативе администрации предприятия;

- 5) в силу появления дополнительных форсмажорных обстоятельств (например, наступления инвалидности у сотрудника, его ареста, призыва в армию и т.п.)

### Задача 2.

Необходимо изучить показатели удовлетворенности трудом работников на режимном объекте и предложить мероприятия по повышению удовлетворенности трудом.

Аспекты труда	Степень удовлетворенности				затрудняюсь ответить
	полностью удовлетворен	в основном удовлетворен	Скорее недоволен	полностью не удовлетворен	
Физические условия труда	46	14	8	32	–
Содержание работы	38	32	18	12	–
Стиль руководства непосредственного начальника	10	26	19	15	30
Взаимоотношения в коллективе	43	29	15	7	6
Использование своего опыта, способностей и интеллекта	20	14	34	23	9
Режим рабочего времени	24	16	38	22	–

### Среднестатистические оценки удовлетворенности работой

Аспекты удовлетворенности работой	Средний балл
1) Организация и условия труда	3,9
2) Содержание труда (выполняемая работа)	3,7
3) Степень Вашего участия в принятии решений	0,9
4) Заработная плата	3,1
5) Распределение премии	2,1
6) Отношение в коллективе	4,5
7) Отношение с руководителем	1,1
8) Стиль и методы работы руководителя	1,4
9) Отношение администрации к нуждам работников	3
10) Перспективы роста	1,1
11) Перспективы повышения квалификации	3,6
12) Объективность оценки Вашей работы руководителем	3,9

### Задача 3.

Для режимного объекта (предприятия) необходимо разработать перечень наиболее вероятных каналов утечки конфиденциальной информации, а также предложить меры правовой и технической защиты этой информации для:

- 1) увольняемых с предприятия сотрудников (с учетом различия в причинах увольнения);
- 2) работающих на предприятии сотрудников (с учетом различия в степени их

лояльности по отношению к предприятию).

Задача 4.

Для должности начальника отдела кадровой безопасности необходимо разработать перечень персональных данных, подлежащих обработке на режимном объекте (предприятии). Необходимо указать, для обработки каких персональных данных не требуется дополнительное согласие работника на данную должность.

Задача 5.

Необходимо разработать обоснованную систему КРІ для должности начальника отдела кадровой безопасности на режимном объекте (предприятии).

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

Задача 1.

Для режимного объекта (предприятия) необходимо разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности.

Задача 2.

Для режимного объекта (предприятия) необходимо предложить источники получения дополнительной информации о кандидатах на замещение вакантной должности, способ доступа к этим источникам и оценку степени доверия к информации, получаемой из этих источников.

Задача 3.

Укажите и охарактеризуйте подсистемы кадровой безопасности в экономической системе предприятия (режимного объекта.)

Задача 4.

Для режимного объекта (предприятия) необходимо разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности.

Задача 5.

Необходимо разработать предложения технической и правовой защиты персональных данных сотрудников отдела кадровой безопасности на режимном объекте (предприятии).

### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Понятие, цели, виды и функции кадровой безопасности.
2. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности и

управления персоналом

3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации.
4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.
5. Развитие человеческих ресурсов для обеспечения кадровой безопасности.
6. Методы обеспечения кадровой безопасности
7. Набор и отбор человеческих ресурсов в организацию с учетом требований кадровой безопасности.
8. Характеристика политики предприятия в области кадровой безопасности.
9. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.
10. Формы и источники набора человеческих ресурсов. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения человеческих ресурсов.
11. Сущность, цели и задачи кадрового планирования для обеспечения кадровой безопасности.
12. Должностные обязанности сотрудников службы кадровой безопасности.
13. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятии
14. Понятие, принципы, главные задачи и основные направления персонал-маркетинга. Факторы, определяющие направления маркетинга персонала
15. Особенности и содержание бесконтактной формы работы с человеческими ресурсами для обеспечения кадровой безопасности организации.
16. Коучинг: понятие, организация и недостатки коучинга
17. Понятие и цели трудовой адаптации человеческих ресурсов для обеспечения безопасности на предприятии
18. Определение потребной численности работников службы кадровой безопасности на предприятии
19. Принципы и формы рационального использования кадров для обеспечения безопасности на предприятии

#### **7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

Не предусмотрено учебным планом

#### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Зачет проводится по билетам, каждый из которых содержит 3

теоретических вопроса, 2 стандартные задачи, 2 прикладные задачи. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартная задача в 2 балла, прикладная задача оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов –20.

1. «Зачтено» ставится в случае, если студент набрал не менее 15 баллов.
2. «Незачтено» ставится в случае, если студент набрал менее 15 баллов.

### 7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения	ПК-28	Устный опрос, тест, коллоквиум
2	Система управления кадровой безопасностью организации	ПК-28	Устный опрос, коллоквиум
3	Организация кадровой безопасности на предприятии	ПК-28	Тест, коллоквиум, требования к контрольной работе
4	Угрозы кадровой безопасности	ПК-28	Тест, устный опрос, коллоквиум, защита самостоятельной работы
5	Практический опыт обеспечения кадровой безопасности	ПК-28	Устный опрос, коллоквиум
6	Оценка кадровой безопасности на предприятии	ПК-28	Тест, устный опрос, коллоквиум, защита самостоятельной работы

### 7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Ответы на вопросы осуществляются с использованием выданных вопросов на бумажном носителе. Решение задач и комплексных задач осуществляется с использованием выданных задач на бумажном носителе либо при помощи компьютерной системы тестирования.

Время ответа на вопросы и задачи билета 60 мин. Затем осуществляется проверка билета экзаменатором, потом выставляется оценка, согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

## 8 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

### 8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]:

учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2019.— 508 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85372.html>

2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

3. Шмелёва Н.В. Экономическая безопасность предприятия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.В. Шмелёва. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2016. — 54 с. — 978-5-906846-00-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64212.html>

4. Лисовская Н.Б. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Троцинина. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2015. — 224 с. — 978-5-8064-2106-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51693.html>

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

**Комплект лицензионного программного обеспечения:**

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;
2. Лицензионный договор на программное обеспечение «Альт-Инвест-Прим»

**Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

– Министерство экономического развития  
<http://www.economy.gov.ru/mines/main>

– Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов Воронежской области – <https://www.innogos.ru>

– ИНИОН – <http://www.inion.ru/> .

– Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – <http://www.rupto.ru/>.

– Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – <http://www.mon.gov.ru>

– Госкомстат России– <http://www.gks.ru>

– Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>

– Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>

– журнал «Инновации» <http://www.mag.innov.ru/>

– журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.

### **Информационно-справочные системы:**

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

### **Современные профессиональные базы данных:**

– Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>

– Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>

– Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>

– Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>

– Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>

– Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес новаций» – <http://sbn.finance.ru>

– Портал «Инновации и предпринимательство» – <http://innovbusiness.ru>

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**Лекционная аудитория**, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

**Аудитории для практических занятий**, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

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

По дисциплине «Кадровая безопасность» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков обеспечения кадровой безопасности на предприятии, методов оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности и др. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории и разбором вопросов, отведенных на самостоятельное изучение.

Контроль усвоения материала дисциплины производится путем проведения зачета.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей,

	справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение задач по алгоритму, подготовка ответов на вопросы семинарского занятия
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.