

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

декан факультета

С.А. Баркалов

31 августа 2021 года



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«Кадровая безопасность»

Специальность 38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности"

Квалификация выпускника экономист

Нормативный период обучения 5 лет / 5 лет и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2020

Автор программы

 /Пестов В.Ю./

**Заведующий кафедрой
экономической
безопасности**

 /Свиридова С.В./

Руководитель ОПОП

 /Красникова А.В./

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Цель дисциплины состоит в формировании у обучающихся комплекса знаний и навыков в области кадровой безопасности, 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 предприятиях;
- изучение отечественного и зарубежного опыта обеспечения кадровой безопасности на предприятиях;
- развитие практических навыков применения современных методов управления кадрами для обеспечения экономической безопасности предприятий;
- развитие у обучающихся способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с совершенствованием методов кадровой безопасности на предприятиях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

ПК-42 - способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-42	<p>знать</p> <ul style="list-style-type: none">- методы планирования и организации служебной деятельности персонала с учетом требований кадровой безопасности- основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала- методы противодействия угрозам кадровой безопасности <p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none">- осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности персонала с позиции обеспечения кадровой безопасности- разрабатывать программы обеспечения кадровой безопасности и оценивать их эффективность

	- применять современные методы обеспечения кадровой безопасности на предприятиях
	владеть
	- способностью планировать и организовывать служебную деятельность персонала, осуществлять контроль и учет ее результатов в целях обеспечения кадровой безопасности в организации
	- 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, организации мотивации персонала к эффективному обеспечению безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая безопасность» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		6
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	90	90
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	10	10
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Самостоятельная работа	161	161
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

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	Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения	Введение в курс "Кадровая безопасность". Кадровая безопасность как объект управления на предприятиях.	4	-	14	18
2	Система управления кадровой безопасностью организации	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	4	8	14	26
3	Организация кадровой безопасности на предприятиях	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности на предприятиях. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	4	8	14	26
4	Угрозы кадровой безопасности	Понятие и характеристика угроз кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы	2	8	16	26
5	Практический опыт обеспечения кадровой безопасности	Отечественный и зарубежный опыт противодействия внешним и внутренним угрозам кадровой безопасности организации. Мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности на предприятии	2	4	16	22
6	Оценка кадровой безопасности на предприятиях	Особенности оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях. Характеристика методов и подходов к оценке эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях	2	8	16	26
Контроль						36
Итого			18	36	90	180

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения	Введение в курс "Кадровая безопасность". Кадровая безопасность как объект управления на предприятиях.	2	-	26	28
2	Система управления кадровой безопасностью организации	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	2	2	26	30
3	Организация кадровой безопасности на предприятиях	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности на предприятиях. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	-	2	26	28
4	Угрозы кадровой безопасности	Понятие и характеристика угроз кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы	-	2	28	30
5	Практический опыт обеспечения кадровой безопасности	Отечественный и зарубежный опыт противодействия внешним и внутренним угрозам кадровой безопасности организации. Мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности на предприятии	-	-	28	28
6	Оценка кадровой безопасности на предприятиях	Особенности оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях. Характеристика методов и подходов к оценке эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях	-	-	27	27
Всего			4	6	161	171
Контроль			-	-	-	9
Итого						180

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

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

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не преду-

смаатривает выполнение курсового проекта (работы) и контрольных работ.

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-42	знать - методы планирования и организации служебной деятельности персонала с учетом требований кадровой безопасности	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь - осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности персонала с позиции обеспечения кадровой безопасности	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть - способностью планировать и организовывать служебную деятельность персонала, осуществлять контроль и учет ее результатов в целях обеспечения кадровой безопасности в организации	Выполнение самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 6 семестре для очной формы обучения, 7 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-42	<p>знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы планирования и организации служебной деятельности персонала с учетом требований кадровой безопасности - основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала - методы противодействия угрозам кадровой безопасности 	<p>Ответы на теоретические вопросы</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки</p>
	<p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности персонала с позиции обеспечения кадровой безопасности - разрабатывать программы обеспечения кадровой безопасности и оценивать их эффективность - применять современные методы обеспечения кадровой безопасности на предприятиях 	<p>Решение стандартных практических заданий</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.</p>	<p>Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)</p>	<p>При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.</p>
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью планировать и организовывать служебную деятельность персонала, осуществлять контроль и учет ее результатов в целях обеспечения кадровой безопасности в организации - 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, организации мотивации персонала к эффективному обеспечению безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности 	<p>Решение прикладных практических заданий</p>	<p>Продемонстрированы все основные навыки. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки при выполнении прикладных заданий с некоторыми недочетами.</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий с некоторыми недочетами.</p>	<p>При выполнении прикладных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки</p>

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 аниткризисного 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 стандартных заданий

Задание 1.

Необходимо разработать предложения по защите конфиденциальной информации при увольнении сотрудника с предприятия:

- 1) по его собственной инициативе (высокая степень лояльности к предприятю);
- 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.)

Задание 2.

Необходимо изучить представленные показатели удовлетворенности трудом работников на предприятии и предложить мероприятия по повышению удовлетворенности трудом для обеспечения кадровой безопасности.

Аспекты труда	Степень удовлетворенности				затрудняюсь ответить
	полностью удовлетворен	в основном удовлетворен	Скорее неудовлетворен	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) Зарботная 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

Задание 3.

Необходимо разработать перечень наиболее вероятных каналов утечки конфиденциальной информации с предприятия, а также предложить меры правовой 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).

Задание 4.

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

Задание 5.

Необходимо разработать обоснованную систему КРІ для должности начальника отдела кадровой безопасности на предприятии.

7.2.3 Примерный перечень прикладных заданий

Задание 1.

Необходимо разработать карту потенциальных внутренних угроз кадровой безопасности предприятия.

Задание 2.

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, в целях обеспечения кадровой безопасности.

Задание 3.

Сформируйте и охарактеризуйте подсистемы кадровой безопасности в экономической системе предприятия на примере выбранного объекта исследования.

Задание 4.

Необходимо разработать карту потенциальных внешних угроз кадровой безопасности на примере выбранного объекта исследования.

Задание 5.

Необходимо разработать предложения правовой защиты персональных данных сотрудников отдела кадровой безопасности на примере выбранного объекта исследования.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

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 на предприятиях.
4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.
5. Развитие человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности.
6. Нормативно-правовое обеспечение кадровой безопасности на предприятии.
7. Меры правовой защиты конфиденциальной информации на предприятии.
8. Методы планирования и организации служебной деятельности человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности.
9. Методы контроля и учета результатов служебной деятельности человеческих ресурсов в организации с учетом требований кадровой безопасности.
10. Методы обеспечения кадровой безопасности на предприятии.
11. Набор и отбор человеческих ресурсов в организацию с учетом требований

кадровой безопасности.

12. Характеристика политики предприятия в области кадровой безопасности.
13. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.
14. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности на предприятии.
15. Сущность, цели и задачи кадрового планирования для обеспечения кадровой безопасности.
16. Должностные обязанности сотрудников службы кадровой безопасности.
17. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на предприятии.
18. Понятие, принципы, главные задачи и основные направления персонал-маркетинга, факторы, определяющие направления маркетинга персонала с учетом требований кадровой безопасности.
19. Особенности и содержание бесконтактной формы работы с человеческими ресурсами для обеспечения кадровой безопасности организации.
20. Понятие и цели трудовой адаптации человеческих ресурсов для обеспечения кадровой безопасности на предприятии.
21. Определение потребной численности работников службы кадровой безопасности на предприятии.
22. Принципы и формы рационального использования кадров для обеспечения безопасности на предприятии.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартных практических задания, 2 прикладных практических задания. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартное практическое задание в 2 балла, прикладное практическое задание оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 13 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 14 до 17 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 18 до 20 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-42	Устный опрос, тест

2	Система управления кадровой безопасностью организации	ПК-42	Устный опрос
3	Организация кадровой безопасности на предприятиях	ПК-42	Тест
4	Угрозы кадровой безопасности	ПК-42	Тест, устный опрос
5	Практический опыт обеспечения кадровой безопасности	ПК-42	Устный опрос
6	Оценка кадровой безопасности на предприятиях	ПК-42	Тест, устный опрос

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 практических заданий осуществляется с использованием выданных заданий на бумажном носителе.

Время ответа на вопросы и задания 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

Основная литература

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.П. Андруник, М.Н. Руденко, А.Е. Суглобов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: 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>.

Дополнительная литература

1. Обеспечение кадровой безопасности предприятия [Электронный ресурс] : методические указания к проведению практических занятий и выполнению самостоятельной работы по дисциплине "Кадровая безопасность" для студентов специальности 38.05.01 "Экономическая безопасность" (специализация "Экономика и организация производства на режимных объектах") всех форм обучения / ФГБОУ ВО "Воронеж. гос. техн. ун-т", каф. экон. безопас-

ности ; сост. : И. В. Логунова. - Воронеж: Воронежский государственный технический университет, 2020. - Электрон. текстовые и граф. данные (465 Кб) : ил. : табл. - Библиогр.: с. 32.

2. Захаркина О.И. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база [Электронный ресурс] / О. И. Захаркина, Д. Е. Гусятникова, М. А. Шитова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2009. — 237 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/1537.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;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Министерство экономического развития <http://www.economy.gov.ru/mines/main>
- Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>
- журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

- База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
- Базы данных Министерства экономического развития и торговли России www.economy.gov.ru
- Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел Информатика и информационные технологии http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6
- База данных «Обзор практики корпоративного управления» ЦБ РФ http://cbr.ru/analytics/?PrtId=overview_practices
- База данных «Экономические исследования» ЦБ России - https://www.cbr.ru/ec_research/
- База данных по экономическим дисциплинам: <http://economicus.ru>

- Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru>
- Базы данных экономики и права, СМИ и аналитика - <http://polpred.com/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающими демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов.

Аудитории для практических занятий, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций по выполнению курсовых работ, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью, оборудованная техническими средствами обучения: компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно образовательную среду университета, мультимедиапроектором, экраном.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программам учебных дисциплин (модулей).

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 экзамена.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

6 Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем, учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	31.08.2021	
2	Внесена в ОПОП Рабочая программа Воспитания.	31.08.2021	