

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

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета С.А. Баркалов
21 декабря 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Кадровая безопасность»

Специальность 38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация специализация "Экономико-правовое обеспечение
экономической безопасности"

Квалификация выпускника ЭКОНОМИСТ

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

Форма обучения очная/заочная

Год начала подготовки 2022

Автор программы

[подпись] /Пестов В.Ю./

Заведующий кафедрой
экономической
безопасности

[подпись] /Свиридова С.В./

Руководитель ОПОП

[подпись] /Красникова А.В./

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины состоит в формировании у обучающихся комплекса знаний и навыков в области кадровой безопасности, выработке умений самостоятельного решения практических проблем в области выявления, анализа, оценки и минимизации угроз и рисков кадровой безопасности в деятельности хозяйствующих субъектов с учетом современных концепций, теорий, методов и моделей, позволяющих расширить представления и понимание ключевых аспектов управления кадрами для обеспечения экономической безопасности предприятий.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение основ обеспечения кадровой безопасности на предприятиях;
- развитие практических навыков применения современных методов управления кадрами для обеспечения экономической безопасности предприятий;
- развитие практических навыков выявления, оценки и нейтрализации угроз и рисков кадровой безопасности;
- развитие у обучающихся способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с совершенствованием методов обеспечения кадровой безопасности на предприятиях и разработкой комплекса стратегических и тактических мероприятий по минимизации угроз и рисков кадровой безопасности в различных сферах деятельности хозяйствующих субъектов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

ПК-1 - способен выявлять, анализировать и оценивать экономические угрозы и риски в различных сферах деятельности и разрабатывать комплекс стратегических и тактических мероприятий по их минимизации.

ПК-3 - способен осуществлять разработку, внедрение и эксплуатацию интегрированных систем управления рисками.

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-1	знать: - сущность и задачи обеспечения кадровой безопасности, методы выявления угроз и рисков кадровой безопасности в различных сферах деятельности хозяйствующих субъектов
	уметь: - анализировать и оценивать угрозы и риски кадровой безопасности в различных сферах деятельности

	владеть: - навыками разработки комплекса стратегических и тактических мероприятий по минимизации угроз и рисков кадровой безопасности предприятия
ПК-3	знать: - основы разработки, внедрения и эксплуатации системы управления кадровыми рисками на предприятии
	уметь: - разрабатывать предложения по повышению эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности для обеспечения экономической безопасности
	владеть: - способностью контролировать эффективность сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками и мотивировать их на повышение эффективности управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности

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
		10
Аудиторные занятия (всего)	56	56
В том числе:		
Лекции	28	28
Практические занятия (ПЗ)	28	28
Самостоятельная работа	97	97
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		12
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа	159	159
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.	6	-	16	22
2	Организация кадровой безопасности на предприятиях	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности на предприятиях. Нормативно-правовое обеспечение кадровой безопасности на предприятии. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	6	4	16	26
3	Система управления кадровой безопасностью организации	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	4	6	16	26
4	Угрозы и риски кадровой безопасности	Понятие и характеристика угроз и рисков кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы. Пути повышения эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности. Методы контроля эффективности деятельности сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками. Методы мотивации сотрудников к повышению эффективности управления кадровыми рисками.	4	6	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	4	6	16	26
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	4	6	17	27
Всего			28	28	97	153
Контроль						27
Итого						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	Организация кадровой безопасности на предприятиях	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности на предприятиях. Нормативно-правовое обеспечение кадровой безопасности на предприятии. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	2	2	26	30

3	Система управления кадровой безопасностью организации	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	-	2	26	28
4	Угрозы и риски кадровой безопасности	Понятие и характеристика угроз и рисков кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы. Пути повышения эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности. Методы контроля эффективности деятельности сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками. Методы мотивации сотрудников к повышению эффективности управления кадровыми рисками.	-	2	26	28
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	-	2	27	29
Всего			4	8	159	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 предусматривает 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-1	знать: - сущность и задачи обеспечения кадровой безопасности, методы выявления угроз и рисков кадровой безопасности в различных сферах деятельности хозяйствующих субъектов	Активная работа на практических занятиях, отвечает на вопросы, выполняет тесты	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	уметь: - анализировать и оценивать угрозы и риски кадровой безопасности в различных сферах деятельности	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть: - навыками разработки комплекса стратегических и тактических мероприятий по минимизации угроз и рисков кадровой безопасности предприятия	Выполнение самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-3	знать: - основы разработки, внедрения и эксплуатации системы управления кадровыми рисками на предприятии	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь: - разрабатывать предложения по повышению эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности для обеспечения экономической безопасности	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть: - способностью контролировать эффективность сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками и мотивировать их на повышение эффективности управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности	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 10 семестре для очной формы обучения, 12 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-1	знать: - сущность и задачи обеспечения кадровой безопасности, методы выявления угроз и рисков кадровой безопасности в различных сферах деятельности хозяйствующих субъектов	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
	уметь: - анализировать и оценивать угрозы и риски кадровой безопасности в различных сферах деятельности	Решение стандартных практических заданий	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

				полном объёме, но некоторые с недочетами.	(отсутствуют пояснения, неполные выводы)	
	владеть: - навыками разработки комплекса стратегических и тактических мероприятий по минимизации угроз и рисков кадровой безопасности предприятия	Решение прикладных практических заданий	Продemonстрированы все основные навыки. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении прикладных заданий с некоторыми недочетами.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий с некоторыми недочетами.	При выполнении прикладных заданий не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки
ПК-3	знать: - основы разработки, внедрения и эксплуатации системы управления кадровыми рисками на предприятии	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
	уметь: - разрабатывать предложения по повышению эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности для обеспечения экономической безопасности	Решение стандартных практических заданий	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	При выполнении стандартных заданий не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
	владеть: - способностью контролировать эффективность сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками и мотивировать их на повышение эффективности управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности	Решение прикладных практических заданий	Продemonстрированы все основные навыки. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении прикладных заданий с некоторыми недочетами.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий с некоторыми недочетами.	При выполнении прикладных заданий не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

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. 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

2. 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

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. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:

- а) риск
- б) безопасность
- в) устойчивость
- г) конкурентоспособность

8. 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

9. 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

10. 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

7.2.2 Примерный перечень стандартных заданий

Задание 1.

Из представленных ниже угроз кадровой безопасности выберите все те, которые относятся к внутренним угрозам:

- 1) условия мотивации у конкурентов;
- 2) давление на сотрудников извне;
- 3) слабая организация системы обучения;
- 4) попадание сотрудников в различные виды зависимостей;
- 5) уход квалифицированных сотрудников

Задание 2.

Из представленных ниже методов обеспечения кадровой безопасности выберите все те, которые относятся к процедурным:

- 1) участие сотрудников в управлении;
- 2) способы охраны и контроля;
- 3) система мотивации персонала;
- 4) проверка рекомендаций;
- 5) система наставничества;
- 6) проверка кредитной истории.

Задание 3.

Из представленных ниже методов обеспечения кадровой безопасности выберите все те, которые относятся к интерактивным:

- 1) участие сотрудников в управлении;
- 2) способы охраны и контроля;
- 3) система мотивации персонала;
- 4) проверка рекомендаций;
- 5) система наставничества;
- 6) проверка кредитной истории.

Задание 4.

Из представленных ниже угроз кадровой безопасности выберите все те, которые относятся к внешним угрозам:

- 1) условия мотивации у конкурентов;
- 2) давление на сотрудников извне;
- 3) слабая организация системы обучения;
- 4) попадание сотрудников в различные виды зависимостей;

5) уход квалифицированных сотрудников.

Задание 5.

Выберите подходящие варианты ответов:

Структура системы управления кадровой безопасностью состоит из следующих элементов:

...

Варианты ответов:

- 1 методы и процедуры получения необходимой информации;
- 2 стратегия управления;
- 3 менеджеры;
- 4 каналы прохождения информации;
- 5 эксперты;
- 6 блок обеспечения;
- 7 базы данных;
- 8 операционные подсистемы;
- 9 исполнители.

Задание 6.

Выберите подходящие варианты ответов:

Информационное обеспечение системы управления кадровой безопасностью включает следующие направления: ...

Варианты ответов:

- 1 методы и процедуры получения необходимой информации;
- 2 стратегия управления;
- 3 менеджеры;
- 4 каналы прохождения информации;
- 5 эксперты;
- 6 блок обеспечения;
- 7 базы данных;
- 8 операционные подсистемы;
- 9 исполнители.

Задание 7.

В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. Доля же этой категории работников в структуре работающих на предприятии – 10%.

Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи, полученный результат прокомментировать с позиции кадровой безопасности.

Задание 8.

Выберите подходящие варианты ответов:

Кадровое обеспечение системы управления кадровой безопасностью – полностью укомплектованный штат службы безопасности, включающий в себя следующие квалификационные категории работников: ...

Варианты ответов:

- 1 методы и процедуры получения необходимой информации;
- 2 стратегия управления;
- 3 менеджеры;
- 4 каналы прохождения информации;
- 5 эксперты;
- 6 блок обеспечения;
- 7 базы данных;
- 8 операционные подсистемы;

9 исполнители.

Задание 9.

Из представленных ниже кадровых рисков организации выберите все те, которые относятся к кадровым рискам при работе с персоналом на входе в организацию:

1. риск неправильного выбора источника поиска кандидатов (опыт, сфера деятельности, пол, социальный статус);
2. риск неудачной адаптации работника в коллективе или невосприятие коллективом;
3. риск отсутствия формализованных компетенций должности или нечеткого формирования требований к кандидату на должность;
4. риск снижения темпов развития и потеря кадрового потенциала работниками предприятия;
5. риск неправильной оценки кандидата на этапе подбора (недостаточная квалификация, акцентуации, девиации, зависимости, психологическая несовместимость);
6. риск принятия кандидата с прямыми угрозами кадровой и экономической безопасности предприятия.

Задание 10.

Из представленных ниже кадровых рисков организации выберите все те, которые относятся к кадровым рискам при работе с персоналом внутри организации:

1. риск неправильного выбора источника поиска кандидатов (опыт, сфера деятельности, пол, социальный статус);
2. риск неудачной адаптации работника в коллективе или невосприятие коллективом;
3. риск отсутствия формализованных компетенций должности или нечеткого формирования требований к кандидату на должность;
4. риск снижения темпов развития и потеря кадрового потенциала работниками предприятия;
5. распространение коммерческой тайны, деликатный риск правонарушений);
6. риск принятия кандидата с прямыми угрозами кадровой и экономической безопасности предприятия;
7. риск оттока профессионалов к конкурентам через предложение лучших условий работы (переманивание).

7.2.3 Примерный перечень прикладных заданий

Задание 1.

Укажите, какие из нижеперечисленных индикаторов кадровой безопасности относятся к данным группам показателей.

Группы показателей:

1. Показатели состава и движения персонала.
2. Показатели затрат от инвестирования в персонал.

Индикаторы кадровой безопасности:

- наличие профзаболеваний;
- уровень автоматизации труда;
- коэффициент текучести кадров;
- образовательный состав персонала;
- доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины;
- вероятность сохранения коммерческой тайны;
- степень удовлетворенности оплатой труда;
- удельный вес оплаты труда в общих издержках организации;
- доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал;

Ответ представить в виде таблицы.

Таблица – Индикаторы кадровой безопасности предприятия

Группа показателей	Индикаторы
1. Показатели состава и движения персонала.	...
2. Показатели затрат от инвестирования в персонал	...

Задание 2.

Укажите, какие из нижеперечисленных индикаторов кадровой безопасности относятся к данным группам показателей.

Группы показателей:

1. Показатели мотивации.
2. Показатели условий труда.
3. Личностные показатели.

Индикаторы кадровой безопасности:

- наличие профзаболеваний;
- уровень автоматизации труда;
- коэффициент текучести кадров;
- образовательный состав персонала;
- доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины;
- вероятность сохранения коммерческой тайны;
- степень удовлетворенности оплатой труда;
- удельный вес оплаты труда в общих издержках организации;
- доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал;

Ответ представить в виде таблицы.

Таблица – Индикаторы кадровой безопасности предприятия

Группа показателей	Индикаторы
1. Показатели мотивации	...
2. Показатели условий труда	...
3. Личностные показатели	...

Задание 3.

Ниже представлены различные меры по охране конфиденциальности информации, принимаемые ее обладателем:

- 1) учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;
- 2) ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;
- 3) определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну;
- 4) регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров.

Укажите, в какой последовательности должны осуществляться данные меры в рамках обеспечения кадровой безопасности.

Задание 4.

Укажите и поясните, какой из методов проверки лояльности сотрудника в целях обеспечения кадровой безопасности предприятия является законодательно разрешенным, а какой – нет.

1. Использование работодателями, равно как и частными детективными агентствами, таких методов проверки лояльности сотрудника, как слежка, проникновение в его жилище с целью установления подслушивающих устройств или проведения негласного обыска.

2. Сбор информации о гражданине методами бесед с сослуживцами, знакомыми, соседями и т.п.

Задание 5.

Проанализируйте нижеуказанные факторы. Выберите из общего списка факторы, которые являются мотивирующими (способствующими усилению лояльности сотрудников) при обеспечении кадровой безопасности.

Факторы:

- несовпадение личного карьерного плана и корпоративных возможностей;
- возможность создавать и улучшать личные достижения в профессиональном плане;
- стабильность деятельности компании, уверенность в завтрашнем дне;
- несовпадение социальной роли и статуса позиции;
- возможность переобучения, профессиональной переквалификации;
- отсутствие возможности профессионального роста;
- формальный (недемократичный) стиль руководства.

Ответ представить в виде таблицы.

Мотивирующие факторы (способствующие усилению лояльности сотрудников)
...

Задание 6.

Проанализируйте нижеуказанные факторы. Выберите из общего списка факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников при обеспечении кадровой безопасности.

Факторы:

- несовпадение личного карьерного плана и корпоративных возможностей;
- возможность создавать и улучшать личные достижения в профессиональном плане;
- стабильность деятельности компании, уверенность в завтрашнем дне;
- несовпадение социальной роли и статуса позиции;
- возможность переобучения, профессиональной переквалификации;
- отсутствие возможности профессионального роста;
- формальный (недемократичный) стиль руководства.

Ответ представить в виде таблицы.

Факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников
...

Задание 7.

Выберите из указанного ниже списка критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации:

- 1) общее количество выявленных кадровых угроз с дифференциацией на угрозы, пресеченные в полном объеме, пресеченные лишь частично, негативно реализованные в полном объеме (в динамике в сравнении с предыдущими периодами);
- 2) количество оборудования на плановом простое;
- 3) прямой финансовый ущерб, нанесенный организации в результате частично и полностью реализованных кадровых угроз;
- 4) потенциальный ущерб, который могли бы нанести организации полностью или частично пресеченные кадровые угрозы;
- 5) общее количество предприятий-конкурентов на рынке.

Задание 8.

Заполните таблицу, указав для активного подхода к управлению кадровыми рисками при обеспечении кадровой безопасности соответствующие ему направления.

Наименование подхода к управлению кадровыми рисками	Направления
Активный подход к управлению кадровыми рисками	

Направления:

- 1) максимальное использование менеджером средств управления кадровыми рисками для минимизации их последствий;
- 2) в процессе функционирования учитываются сложившиеся условия хозяйствования;
- 3) управление рисками осуществляется в ходе проведения хозяйственных операций;
- 4) все хозяйственные операции осуществляются после проведения мероприятий по предупреждению возможных финансовых потерь;
- 5) невозможно предотвратить весь ущерб в случае наступления рискованного события, а можно избежать лишь части потерь.

Задание 9.

Заполните таблицу, указав для адаптивного подхода к управлению кадровыми рисками при обеспечении кадровой безопасности соответствующие ему направления.

Наименование подхода к управлению кадровыми рисками	Направления
Адаптивный подход к управлению кадровыми рисками	

Направления:

- 1) максимальное использование менеджером средств управления кадровыми рисками для минимизации их последствий;
- 2) в процессе функционирования учитываются сложившиеся условия хозяйствования;
- 3) управление рисками осуществляется в ходе проведения хозяйственных операций;
- 4) все хозяйственные операции осуществляются после проведения мероприятий по предупреждению возможных финансовых потерь;
- 5) невозможно предотвратить весь ущерб в случае наступления рискованного события, а можно избежать лишь части потерь.

Задание 10.

Проанализируйте и укажите, что относится к содержанию функции учета и контроля кадровых рисков в организации при обеспечении кадровой безопасности:

1. информирование персонала организации о кадровых рисках и принятой стратегии управления рисками;
2. учет уровней кадровых рисков;
3. сопоставление плановых и фактических показателей кадровых рисков;
4. доведение до каждого руководителя необходимости рассмотрения кадровых рисков при принятии решений и методологии управления кадровыми рисками в организации;
5. мониторинг индикаторов кадровых рисков, выявление причин отклонений
6. формирование корпоративной культуры управления кадровыми рисками

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. Характеристика политики предприятия в области кадровой безопасности.
2. Нормативно-правовое обеспечение кадровой безопасности на предприятии.
3. Меры правовой защиты конфиденциальной информации на предприятии.
4. Понятие и характеристика рисков кадровой безопасности.
5. Система управления кадровыми рисками на предприятии.
6. Методы контроля эффективности деятельности сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками
7. Методы мотивации сотрудников к повышению эффективности управления кадровыми рисками
8. Пути повышения эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности
9. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.
10. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности и управления персоналом
11. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности на режимных объектах.
12. Сущность, цели и задачи кадрового планирования для обеспечения кадровой безопасности.
13. Понятие, цели, виды и функции кадровой безопасности.
14. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах.
15. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.
16. Развитие человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности.
17. Методы планирования и организации служебной деятельности человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности.
18. Методы контроля и учета результатов служебной деятельности человеческих ресурсов в организации с учетом требований кадровой безопасности.
19. Понятие и цели трудовой адаптации человеческих ресурсов для обеспечения кадровой безопасности на предприятии
20. Определение потребной численности работников службы кадровой безопасности на предприятии
21. Принципы и формы рационального использования кадров для обеспечения безопасности на предприятии
22. Методы обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах.
23. Набор и отбор человеческих ресурсов в организацию с учетом требований кадровой безопасности.
24. Должностные обязанности сотрудников службы кадровой безопасности.

25. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах.

26. Понятие, принципы, главные задачи и основные направления персонал-маркетинга, факторы, определяющие направления маркетинга персонала с учетом требований кадровой безопасности.

27. Особенности и содержание бесконтактной формы работы с персоналом для обеспечения кадровой безопасности организации.

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 14 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 14 до 16 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 17 до 18 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 19 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-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа
2	Организация кадровой безопасности на предприятиях	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания,
3	Система управления кадровой безопасностью организации	ПК-1, ПК-3	прикладные задания, самостоятельная работа
4	Угрозы и риски кадровой безопасности	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания,
5	Практический опыт обеспечения кадровой безопасности	ПК-1, ПК-3	прикладные задания, самостоятельная работа
6	Оценка кадровой безопасности на предприятиях	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания,

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 задач 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. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с. — ISBN 978-5-00172-241-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125640.html>

2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://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. безопасности ; 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. — Режим доступа: <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:

Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Российское образование: федеральный портал: URL: <https://edu.ru/?ysclid=ld1p7vcu6t57035068>

Образовательный портал ВГТУ: URL: <https://old.education.cchgeu.ru/>

Форсайт: научный журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»: URL: <https://foresight-journal.hse.ru/?ysclid=ld1ooq49wy405310132>

Российский журнал менеджмента: научный журнал URL: <http://www.rjm.ru/>

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

[Экономическая безопасность: международный научно-практический журнал](#)] URL: <https://1economic.ru/journals/ecsec>

Информационные справочные системы:

Справочная система ВГТУ <https://wiki.cchgeu.ru/>

СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф

Современные профессиональные базы данных:

«Aup.ru» - административно-управленческий портал: URL: www.aup.ru/.

Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент: URL: <https://ecsocman.hse.ru/>

База данных института статистических исследований и экономики знаний: URL: <https://issek.hse.ru/>

База данных научной электронной библиотеки elibrary: URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>.

Корпоративный менеджмент: библиотека управления: URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.

РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство URL: <https://www.rbc.ru/>

STPLAN.RU — Стратегическое планирование и управление: URL: <http://www.stplan.ru/>

[Экономическая безопасность: Информационно-аналитический портал](#): URL: <https://econbez.ru/>

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.

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.

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; 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 экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

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.	31.08.2022	