

**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 2 "Экономика и организация производства на режимных объектах"

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

  
/Кривякин К.С./

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 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 обучающихся 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 (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"><li>- методы планирования и организации служебной деятельности персонала с учетом требований кадровой безопасности</li><li>- основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала</li><li>- методы противодействия угрозам кадровой безопасности</li></ul> <p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности персонала с позиции обеспечения кадровой безопасности</li><li>- разрабатывать программы обеспечения кадровой безопасности и оценивать их эффективность</li></ul>

	- применять современные методы обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах
	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
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	72	72
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
		8
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	12	12
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	6	6
<b>Самостоятельная работа</b>	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	<b>Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения</b>	Введение в курс "Кадровая безопасность". Кадровая безопасность как объект управления на режимных предприятиях.	8	-	12	20
2	<b>Система управления кадровой безопасностью организации</b>	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	8	8	12	28
3	<b>Организация кадровой безопасности на режимных объектах</b>	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности на режимных объектах. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	8	8	12	28
4	<b>Угрозы кадровой безопасности</b>	Понятие и характеристика угроз кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы	4	8	12	24
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	4	4	12	20
6	<b>Оценка кадровой безопасности на режимных объектах</b>	Особенности оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах. Характеристика методов и подходов к оценке эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах	4	8	12	24
<b>Контроль</b>						<b>36</b>
<b>Итого</b>			<b>36</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>180</b>

### заочная 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 как объект управления на режимных объектах.	2	-	26	28
2	<b>Система управления кадровой безопасностью организации</b>	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации. Особенности системы управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.	2	2	26	30
3	<b>Организация кадровой безопасности на режимных объектах</b>	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности на режимных объектах. Прием персонала и порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в организации в целях обеспечения кадровой безопасности.	2	2	24	28
4	<b>Угрозы кадровой безопасности</b>	Понятие и характеристика угроз кадровой безопасности. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации: методы и подходы	-	2	28	30
5	<b>Практический опыт обеспечения кадровой безопасности</b>	Отечественный и зарубежный опыт противодействия внешним и внутренним угрозам кадровой безопасности организации.	-	-	27	27
6	<b>Оценка кадровой безопасности на режимных объектах</b>	Особенности оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах. Характеристика методов и подходов к оценке эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах.	-	-	28	28
<b>Всего</b>			<b>6</b>	<b>6</b>	<b>159</b>	<b>171</b>
<b>Контроль</b>			-	-	-	<b>9</b>
<b>Итого</b>						<b>180</b>

### 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-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, 8 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	знать - методы планирования и организа-	Ответы на теоретически	Уровень знаний в объеме, соответ-	Уровень знаний в объеме, соответствующем про-	Минимально допустимый уровень знаний.	Уровень знаний ниже минималь-

	<p>ции служебной деятельности персонала с учетом требований кадровой безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала</li> <li>- методы противодействия угрозам кадровой безопасности</li> </ul>	е вопросы	ствующем программе подготовки	грамме подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Допущены негрубые ошибки.	ных требований. Имели место грубые ошибки
	<p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности персонала с позиции обеспечения кадровой безопасности</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 заданий	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

<p>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</p>	<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 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 стандартных заданий

### *Задание 1.*

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 2.*

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 3.*

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 4.*

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 5.*

Для каждого из трех пунктов выберите подходящие варианты ответов:

1. Структура системы управления кадровой безопасностью состоит из следующих элементов:
2. Информационное обеспечение системы управления кадровой безопасностью включает три направления:

3. Кадровое обеспечение - полностью укомплектованный штат службы безопасности, включающий в себя три 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.

### **7.2.3 Примерный перечень прикладных заданий**

#### *Задание 1.*

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.

#### *Задание 2.*

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 3.*

Проанализируйте нижеуказанные факторы. Выберите из общего списка факторы, которые являются мотивирующими (способствующими усилению ло-

льности сотрудников), а также 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.

Таблица – Индикаторы кадровой безопасности предприятия

Мотивирующие факторы (способствующие усилению лояльности сотрудников)	Факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников
...	...

#### Задание 4.

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

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

#### Задание 5.

Необходимо сгруппировать нижеперечисленные индикаторы кадровой безопасности по группам показателей.

Группы показателей:

1. Показатели состава и движения персонала.
2. Показатели затрат от инвестирования в персонал.
3. Показатели мотивации.
4. Показатели условий труда.
5. 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
...	...

#### **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 режимных объектах.
4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура.
5. Развитие человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности.
6. Методы планирования и организации служебной деятельности человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности.
7. Методы контроля и учета результатов служебной деятельности человеческих ресурсов в организации с учетом требований кадровой безопасности.
8. Методы обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах.
9. Набор и отбор человеческих ресурсов в организацию с учетом требований кадровой безопасности.
10. Характеристика политики предприятия в области кадровой безопасности.
11. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.
12. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения человеческих ресурсов с учетом требований кадровой безопасности на режимных объектах.
13. Сущность, цели и задачи кадрового планирования для обеспечения кадровой безопасности.
14. Должностные обязанности сотрудников службы кадровой безопасности.
15. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных

объектах.

16. Понятие, принципы, главные задачи и основные направления персонал-маркетинга, факторы, определяющие направления маркетинга персонала с учетом требований кадровой безопасности.
17. Особенности и содержание бесконтактной формы работы с человеческими ресурсами для обеспечения кадровой безопасности организации.
18. Понятие и цели трудовой адаптации человеческих ресурсов для обеспечения кадровой безопасности на предприятии
19. Определение потребной численности работников службы кадровой безопасности на предприятии
20. 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	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
2	Система управления кадровой безопасностью организации	ПК-42	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
3	Организация кадровой безопасности на предприятии	ПК-42	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
4	Угрозы кадровой безопасности	ПК-42	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
5	Практический опыт обеспечения кадровой без-	ПК-42	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные за-

	опасности		дания, защита реферата
6	Оценка кадровой безопасности на предприятии	ПК-42	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата

### **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 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**

#### 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. 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. – 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>

– 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.hse.ru>

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

**Информационно-справочные системы:**

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

**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](http://www.economy.gov.ru)

– МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал [http://www.multistat.ru/?menu\\_id=1](http://www.multistat.ru/?menu_id=1)

– База данных по экономическим дисциплинам: <http://economicus.ru>

– Административно-управленческий портал <http://www.aup.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: компьютерами с лицензионным про-

граммным 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.

**Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.**

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе учебной дисциплины.

## **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

<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</li> <li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li> <li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li> <li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li> <li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li> </ul>
<p>Подготовка к промежуточной аттестации</p>	<p>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.</p>

**Лист регистрации изменений**

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	<p>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.</p> <p>Внесена в ОПОП Рабочая программа Воспитания.</p>	31.08.2021	
2	<p>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.</p>	31.08.2022	