

|   |  |               |
|---|--|---------------|
|  <p>Документ подписан простой электронной информацией владельца:<br/>ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич<br/>Должность: Ректор</p> | <p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ<br/>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>   |               |
| <p>Дата подписания: 11.04.2025 13:32:07<br/>Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8722727</p>   | <p>Рабочая программа дисциплины "Управление персоналом и кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) Экономика-правовое обеспечение экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p> | <p>стр. 1</p> |

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)\***

**Управление персоналом и кадровая безопасность**

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Присваиваемая квалификация (степень)

экономист (специалист)

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2022

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2022 г.



## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование у будущих специалистов по экономической безопасности знаний управленческих стратегий, организации работы в команде, а также практических навыков проявления нетерпимого отношения к коррупционному поведению

Результаты обучения по дисциплине направлены на достижение индикаторов, соответствующих компетенциям УК-3, УК-11:

УК-3.1. Обладает знаниями стратегии управления персоналом для достижения поставленной цели

УК-3.2. Демонстрирует умения организовывать и руководить персоналом для достижения поставленной цели, выработать командную стратегию

УК-3.3. Имеет навыки организации и руководства работой в команде для достижения поставленной цели

УК-11.1. Обладает знаниями влияния коррупционного поведения на экономическую безопасность организации

УК-11.2. Демонстрирует умения создавать в коллективе обстановку нетерпимости к коррупционному поведению

УК-11.3. Имеет навыки формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.05

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Управление организацией (предприятием)

Экономическая безопасность

Риск-менеджмент

Конкурентная разведка

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Актуальные проблемы экономической безопасности в современных условиях

Научно-исследовательская работа

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели**

#### Знать:

Стратегии управления персоналом для достижения поставленной цели

#### Уметь:

Организовывать и руководить персоналом для достижения поставленной цели

Вырабатывать командную стратегию

#### Владеть:

Организации и руководства работой в команде для достижения поставленной цели

#### УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

#### Знать:

Влияние коррупционного поведения на экономическую безопасность организации

#### Уметь:

Создавать в коллективе обстановку нетерпимости к коррупционному поведению

#### Владеть:

Навыки формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

**3.1 Знать:**



Рабочая программа дисциплины "Управление персоналом и кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

|            |  |
|------------|--|
| 3.1.1      | Стратегии управления персоналом для достижения поставленной цели             |
| 3.1.2      | Влияние коррупционного поведения на экономическую безопасность организации   |
| <b>3.2</b> | <b>Уметь:</b>  |
| 3.2.1      | Организовывать и руководить персоналом для достижения поставленной цели      |
| 3.2.2      | Вырабатывать командную стратегию   |
| 3.2.3      | Создавать в коллективе обстановку нетерпимости к коррупционному поведению    |
| <b>3.3</b> | <b>Владеть:</b>  |
| 3.3.1      | Организации и руководства работой в команде для достижения поставленной цели |
| 3.3.2      | Навыки формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению         |

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Общая трудоемкость            | 3 ЗЕТ                                    |
| Часов по учебному плану : 108 | Виды контроля в семестрах:<br>экзамены 9 |
| в том числе :                 |  |
| аудиторные занятия : 34       |  |
| самостоятельная работа : 56   |  |
| часов на контроль : 18        |  |

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

| Код занятия      | Наименование разделов и тем /вид занятия/                            | Семестр / Курс | Часов | Литература   |
|------------------|--|----------------|-------|--|
| <b>Раздел 1.</b> |  |                |       |  |
| 1.1              | Понятие кадровой безопасности организации: структура и функции /Лек/ | 9              | 2     | Л1.7 Л1.9<br>Л1.10Л2.4 Л2.6<br>Л2.9 Л2.12Л3.1<br>Л3.2 Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 |
| 1.2              | Понятие кадровой безопасности организации: структура и функции /Пр/  | 9              | 2     | Л1.1 Л1.2<br>Л1.10Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3            |
| 1.3              | Понятие кадровой безопасности организации: структура и функции /Ср/  | 9              | 7     | Л1.1 Л1.7<br>Л1.10Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4         |
| 1.4              | Стратегии управления персоналом и безопасность организации /Лек/     | 9              | 2     | Л1.7 Л1.9<br>Л1.11Л2.6<br>Л2.9Л3.1 Л3.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4                       |
| 1.5              | Стратегии управления персоналом и безопасность организации /Пр/      | 9              | 2     | Л1.7 Л1.9<br>Л1.11Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4         |
| 1.6              | Стратегии управления персоналом и безопасность организации /Ср/      | 9              | 7     | Л1.7 Л1.9<br>Л1.11Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4         |
| 1.7              | Кадровая безопасность и коррупционное поведение сотрудника /Лек/     | 9              | 2     | Л1.6 Л1.8<br>Л1.11Л2.5<br>Л2.8Л3.1 Л3.2<br>Л3.11 Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4         |



|      |   |   |   |  |
|------|---|---|---|--|
| 1.8  | Кадровая безопасность и коррупционное поведение сотрудника /Пр/                                     | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.6 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 |
| 1.9  | Кадровая безопасность и коррупционное поведение сотрудника /Ср/                                     | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3    |
| 1.10 | Кадровая политика как атрибут безопасности организации /Лек/  | 9 | 2 | Л1.7 Л1.9<br>Л1.10Л2.9<br>Л2.12Л3.2 Л3.3<br>Э1 Э2 Э3                 |
| 1.11 | Кадровая политика как атрибут безопасности организации /Пр/   | 9 | 2 | Л1.7 Л1.9<br>Л1.10Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.3<br>Э1 Э2 Э3                 |
| 1.12 | Кадровая политика как атрибут безопасности организации /Ср/   | 9 | 2 | Л1.7 Л1.9<br>Л1.10Л2.6 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3    |
| 1.13 | Трудовая мотивация сотрудника и кадровая безопасность организации /Лек/                             | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.10<br>Л2.11Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3        |
| 1.14 | Трудовая мотивация сотрудника и кадровая безопасность организации /Пр/                              | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.6 Л2.10<br>Л2.11Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3   |
| 1.15 | Трудовая мотивация сотрудника и кадровая безопасность организации /Ср/                              | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.6 Л2.10<br>Л2.11Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3   |
| 1.16 | Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации /Лек/ | 9 | 2 | Л1.3 Л1.4<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.2Л3.4 Л3.5<br>Л3.6<br>Э1 Э2 Э3 Э4        |
| 1.17 | Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации /Пр/  | 9 | 2 | Л2.1 Л2.2 Л1.3<br>Л1.4Л2.9<br>Л2.12Л3.4 Л3.5<br>Л3.6<br>Э1 Э2 Э3     |
| 1.18 | Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации /Ср/  | 9 | 7 | Л1.3 Л1.4<br>Л1.5Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.4 Л3.5<br>Л3.6<br>Э1 Э2 Э3     |
| 1.19 | Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации /Лек/                  | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.3<br>Л2.7Л3.7 Л3.9<br>Л3.10<br>Э1 Э2 Э3         |



|      |   |   |    |   |
|------|---|---|----|---|
| 1.20 | Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации /Пр/ | 9 | 2  | Л1.1 Л1.2<br>Л1.11Л2.3<br>Л2.7Л3.6 Л3.7<br>Э1 Э2 Э3 Э4            |
| 1.21 | Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации /Ср/ | 9 | 7  | Л1.1 Л1.2<br>Л1.7Л2.3<br>Л2.7Л3.7 Л3.9<br>Л3.10<br>Э1 Э2 Э3       |
| 1.22 | Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации /Лек/             | 9 | 2  | Л1.1 Л1.7<br>Л1.10Л2.4 Л2.6<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 |
| 1.23 | Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации /Пр/              | 9 | 2  | Л1.1 Л1.7<br>Л1.10Л2.4 Л2.6<br>Л2.12Л3.4 Л3.5<br>Л3.6<br>Э1 Э2 Э3 |
| 1.24 | Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации /Ср/              | 9 | 7  | Л1.1 Л1.7<br>Л1.10Л2.6 Л2.9<br>Л2.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э3 |
| 1.25 | Риски и угрозы кадровой безопасности организации /Лек/                            | 9 | 2  | Л1.7 Л1.10<br>Л1.12Л2.4 Л2.9<br>Л2.12Л3.8 Л3.1<br>Э1 Э2 Э3        |
| 1.26 | Риски и угрозы кадровой безопасности организации /Ср/                             | 9 | 15 | Л1.7 Л1.10<br>Л1.12Л3.1 Л3.2<br>Л3.3Л3.4 Л3.5<br>Л3.6<br>Э1 Э2 Э3 |

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Вопросы для устного опроса  
База тестовых вопросов  
Кейсы

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Вопросы для устного опроса

1. Понятие и принципы управления персоналом.
2. Кадровый менеджмент.
3. Функции по управлению персоналом.
4. Методы управления персоналом.
5. Классификация методов управления персоналом
6. Административные методы управления персоналом
7. Экономические методы управления персоналом
8. Социально-психологические методы управления персоналом
9. Цель и функции системы управления персоналом
10. Организационная структура управления персоналом организации
11. Кадровая политика организации
12. Виды кадровой политики организации
13. Цели кадровой политики организации
14. Требования, предъявляемые к кадровой политике организации
15. Экономическая обоснованность кадровой политики
16. Закрытая кадровая политика.



17. Открытая кадровая политика.
18. Цели и принципы управления персоналом в современной организации.
19. Предпринимательская стратегия
20. Стратегия динамического роста.
21. Стратегия прибыльности.
22. Стратегия ликвидации.
23. Стратегия круговорота.
24. Кадровая безопасность как состояние защищенности персонала от внешних и внутренних угроз
25. Система обеспечения кадровой безопасности организации
26. Принципы функционирования системы обеспечения кадровой безопасности организации
27. Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации.
28. Критерии кадровой безопасности организации
29. Кадровая безопасность системы государственной гражданской и муниципальной службы.
30. Найм сотрудников, лояльность и контроль как факторы кадровой безопасности организации.
31. Современные подходы к понятию кадровой безопасности организации.
32. Угрозы кадровой безопасности организации.
33. Противодействие угрозам со стороны персонала.
34. Организация противодействия вербовкам и агентурному внедрению
35. Цели функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
36. Основные направления обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
37. Превентивные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
38. Оперативные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
39. Психологическая надежность сотрудника как условие кадровой безопасности организации.
40. Командная работа как условие кадровой безопасности организации.
41. Формирование умений и навыков командной работы в организации.
42. Трансформация представлений о кадровой безопасности организации.
43. Коррупционное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации.
44. Коррупционное поведение: понятие и виды
45. Способы противодействия коррупционному поведению сотрудников.
46. Понятие антикоррупционной устойчивости сотрудников органов государственной власти и управления, правоохранительных органов и муниципальных служащих.
47. Личностные детерминанты коррупционного поведения сотрудников.
48. Основания классификации коррупционного поведения.
49. Виды мотивации персонала организации.
50. Влияние трудовой мотивации персонала на обеспечение кадровой безопасности.
51. Материальная и нематериальная мотивация.
52. Положительная и отрицательная мотивация
53. Внешняя и внутренняя мотивация
54. Положительная мотивация персонала как условие обеспечения кадровой безопасности
55. Стимулирование персонала как условие обеспечения кадровой безопасности организации
56. Формы мотивации персонала
57. Внешние и внутренние факторы, определяющие кадровую политику организации
58. Основные задачи кадровой политики организации
59. Реализация кадровой политики организации и ее влияние на обеспечение кадровой безопасности.
60. Классификации типов кадровой политики организации.
61. Анализ кадровой политики организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности.
62. Факторы, влияющие на эффективность реализации стратегии управления персоналом организации.
63. Интеграция кадровой и организационной стратегии как условие обеспечения кадровой безопасности.
64. Сильная и слабая корпоративная культура
65. Адаптивная организационная структура
66. Кадровый контроллинг и его влияние на кадровую безопасность организации
67. Стадии развития организации
68. Стадии развития организации и кадровая политика
69. Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации
70. Понятие, сущность и факторы девиантного поведения
71. Диагностика и профилактика девиантного поведения сотрудников организации
72. Факторы, способствующие девиации
73. Способы предотвращения девиантного поведения сотрудников
74. Способы нейтрализации девиантного поведения сотрудников
75. Форм и модели девиантного поведения персонала



76. Трактовки понятия «конфликт интересов»
77. Злоупотребление должностными полномочиями и корыстная заинтересованность
78. Классификация конфликтов интересов
79. Основные способы урегулирования конфликта интересов
80. Методы противодействия конфликтам интересов в организации
81. Понятие «кадровый риск»
82. Основания классификации кадровых рисков
83. Оценка рисков кадровой безопасности организации
84. Критерии оценки рисков кадровой безопасности организации
85. Направления снижения кадровых рисков организации

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примеры из базы тестовых вопросов

Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени+

Кадровая безопасность организации представляет собой

- а) 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+
- б) снижение рисков и угроз экономической безопасности предприятия
- в) минимизацию возможного ущерба от реализации кадровых рисков

Пример кейса

Кейс № 5

Ситуация: Сотрудник коммерческой организации проявил недовольство по факту получения им премии в низком размере и довел данные претензии до сведения руководителя подразделения.

Задание: проанализируйте выбор вариантов действий руководителя в данной ситуации и выберите правильный вариант, а также объясните, какие действия руководителя из ниже предложенных могут вызвать кадровые риски.

1. Руководитель может уклониться от ответа под различными предлогами
2. Руководитель может угрожать подчиненному дисциплинарными взысканиями
3. Руководитель может угрожать подчиненному увольнением
4. Руководитель может равнодушно выслушать подчиненного и не предпринять никаких ответных действий
5. Руководитель может демонстративно игнорировать подчиненного
6. Руководитель может в доброжелательной форме разъяснить подчиненному собственную мотивацию при

распределении премии, сославшись на объективные обстоятельства, если таковые имеются, - такие, как например, дефицит финансовых средств в данный период времени либо морально поощрить подчиненного к дальнейшему эффективному выполнению своих должностных обязанностей с перспективой получения денежной премии.

Правильный ответ: Руководитель должен в доброжелательной форме разъяснить подчиненному собственную мотивацию при распределении премии, сославшись на объективные обстоятельства, если таковые имеются, - такие, как, например, дефицит финансовых средств в данный период времени либо морально поощрить подчиненного к дальнейшему эффективному выполнению своих должностных обязанностей с перспективой получения денежной премии. Все прочие варианты действий руководителя следует считать неэффективными с точки зрения управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности компании. Поскольку они либо оставляют данную проблему нерешенной, либо провоцируют конфликт в коллективе, что является прямой угрозой кадровой безопасности компании.

### 6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания теста

Максимальный балл за решение тестовых вопросов — 100 баллов.

Оценка Отлично Хорошо Удовлетворительно Неудовлетворительно

Баллы 100-86 баллов 85-70 баллов 69-51 балл 50-0 баллов



Уровень освоения проверяемых компетенций      высокий      средний      базовый      недостаточный

#### 4.2.2. Критерии оценивания кейса

Максимальный балл за решение кейса — 100 баллов.

Оценка    Отлично    Хорошо    Удовлетворительно    Неудовлетворительно

Баллы    100-86 баллов    85-70 баллов    69-51 балл    50-0 баллов

Уровень освоения проверяемых компетенций      высокий      средний      базовый      недостаточный

Баллы, полученные при ответе на тестовые вопросы и баллы, полученные при решении кейсов, суммируются. Максимальный балл, полученный студентом на экзамене, составляет 200 баллов.

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

|      | Авторы,                                   | Заглавие   | Издательство,   | Ресурс |
|------|---|--|---|--------|
| ЛП.1 | Бычкова А. В.                             | Управление персоналом: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39432">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39432</a> )  | Пенза :<br>Пензенский<br>государственный<br>университет,<br>2005                        | ЭБС    |
| ЛП.2 | Корсакова А. А.,<br>Иванова-Швец Л.<br>Н. | Управление персоналом: учебно-методический комплекс<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90751">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90751</a> )   | Москва :<br>Евразийский<br>открытый<br>институт, 2009                                   | ЭБС    |
| ЛП.3 | Шмаков А. Г.                              | Кадровая политика и технологии управления персоналом:<br>учебное пособие   | Челябинск:<br>Издательство<br>Челябинского<br>государственного<br>университета,<br>2014 |        |
| ЛП.4 | Сулемов В. А.                             | Государственная кадровая политика в современной России:<br>теория, история, новые реалии   | Москва :<br>Издательство<br>РАГС, 2006  |        |
| ЛП.5 | Лукаш Ю. А.                               | Эффективная кадровая политика как составляющая<br>обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное<br>пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115070">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115070</a> ) | Москва :<br>ФЛИНТА, 2017  | ЭБС    |
| ЛП.6 | Кампос Э., Прадхан<br>С.                  | Многоликая коррупция: выявление уязвимых мест на уровне<br>секторов экономики и государственного управления<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=150597">http://znanium.com/catalog/document?id=150597</a> )                           | Москва : ООО<br>"Альпина<br>Паблишер",<br>2016  | ЭБС    |
| ЛП.7 | Кузнецова Н.В.                            | Кадровая безопасность организации: сущность и механизм<br>обеспечения: монография<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=347708">http://znanium.com/catalog/document?id=347708</a> )   | Москва : ООО<br>"Научно-<br>издательский<br>центр ИНФРА-<br>М", 2019                    | ЭБС    |
| ЛП.8 | Добреньков В.И.,<br>Исправникова Н.Р.     | Коррупция: современные подходы к исследованию: учебное<br>пособие<br>( <a href="https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829131685.html">https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829131685.html</a> )   | Москва :<br>Академический<br>Проект, 2020   | ЭБС    |



|           | Авторы,                                | Заглавие   | Издательство,  | Ресурс |
|-----------|--|--|--|--------|
| Л1.9      | Кибанов А.Я.,<br>Баткаева И. А.        | Управление персоналом организации: учебник<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=375867">http://znanium.com/catalog/document?id=375867</a> )                                | Москва : ООО<br>"Научно-издательский<br>центр ИНФРА-М", 2021 | ЭБС    |
| Л1.1<br>0 | Соломанидина Т.О.,<br>Соломанидин В.Г. | Кадровая безопасность компании: учебное пособие<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=379719">http://znanium.com/catalog/document?id=379719</a> )                           | Москва : ООО<br>"Научно-издательский<br>центр ИНФРА-М", 2021 | ЭБС    |
| Л1.1<br>1 | Василенко В. А.                        | Стратегическое управление персоналом: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621205">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621205</a> ) | Москва,<br>Берлин : Директ-Медиа, 2022                       | ЭБС    |
| Л1.1<br>2 | Митрофанова А.Е.,<br>Захаров Д.К.      | Кадровые риски и их оценка: учебное пособие<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=396926">http://znanium.com/catalog/document?id=396926</a> )                               | Москва : ООО<br>"Научно-издательский<br>центр ИНФРА-М", 2022 | ЭБС    |

#### 7.1.2. Дополнительная литература

|      | Авторы,  | Заглавие   | Издательство,   | Ресурс |
|------|--|--|---|--------|
| Л2.1 | Владимиров П. С.   | Госслужба и кадровая политика<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86572">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86572</a> )   | Москва :<br>Лаборатория<br>книги, 2010  | ЭБС    |
| Л2.2 | Аликаев О. А.  | Кадровая политика: монография<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=141261">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=141261</a> )   | Москва :<br>Лаборатория<br>книги, 2011  | ЭБС    |
| Л2.3 | Змановская Е. В.,<br>Рыбников В. Ю.  | Девиантное поведение личности и группы: [учебное<br>пособие]   | Санкт-<br>Петербург [и<br>др.]: Питер,<br>2010  |        |
| Л2.4 | Бухалков М. И.   | Управление персоналом: развитие трудового потенциала:<br>учебное пособие для вузов   | Москва: ИНФРА-М, 2011   |        |
| Л2.5 | Благовещенский Н. Ю.,<br>Благовещенский Ю. Н.,<br>Виноков И. А.,<br>Галицкий Е. Б.,<br>Сатаров Г. А. | Российская коррупция: уровень, структура, динамика: опыт<br>социологического анализа   | Москва: [Фонд<br>"Либеральная миссия"], 2013  |        |
| Л2.6 | Шмаков А. Г.   | Управление персоналом в терминах и понятиях: словарь<br>( <a href="http://library.csu.ru/rbooks2/view2?code=texts/emc/000024/shmakovag">http://library.csu.ru/rbooks2/view2?code=texts/emc/000024/shmakovag</a> )                    | Челябинск :<br>Издательство<br>Челябинского<br>государственног<br>о университета,<br>2013 | ЭБС    |
| Л2.7 | Самыгин  | Девиантное поведение молодежи: учебное пособие   | Ростов-н/Д:<br>Феникс, 2006   |        |
| Л2.8 | Билинская М. Н.,<br>Моисеев В. В.,<br>Ницевич В. Ф.  | Современная коррупция: отечественная специфика и<br>зарубежный опыт противодействия: монография<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=241953">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=241953</a> ) | Москва,<br>Берлин : Директ-Медиа, 2014  | ЭБС    |
| Л2.9 | Андруник А.П.,<br>Руденко М.Н.   | Кадровая безопасность: инновационные технологии<br>управления персоналом: учебное пособие<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=353541">http://znanium.com/catalog/document?id=353541</a> )                           | Москва :<br>Дашков и К,<br>2020   | ЭБС    |



|                                       | Авторы,  | Заглавие  | Издательство,   | Ресурс |
|---------------------------------------|--|---|---|--------|
| Л2.1<br>0                             | Садовая Е. С.,<br>Кузьмин В. В.,<br>Кулагина Н. М.,<br>Синдяшкина Е. Н.,<br>Чижова Л. С. | Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда   | [Москва] :<br>Экономика,<br>[2011]  |        |
| Л2.1<br>1                             | Печин Ю.В.   | Современные горожане-дачники: ценности и трудовая мотивация: монография<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=371807">http://znanium.com/catalog/document?id=371807</a> )  | Москва : ООО<br>"Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018                         | ЭБС    |
| Л2.1<br>2                             | Духновский С. В.   | Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/494739">https://urait.ru/bcode/494739</a> )   | Москва : Юрайт,<br>2022   | ЭБС    |
| <b>7.1.3. Методические разработки</b> |  |   |   |        |
|                                       | Авторы,  | Заглавие  | Издательство,   | Ресурс |
| Л3.1                                  | Яковлева Е. Б.,<br>Дроздов О. А.,<br>Вередюк О. В.,<br>Базжина В. А.,<br>Маврина И. А.   | Управление персоналом. Рынок труда: учебник и практикум для спо<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/497061">https://urait.ru/bcode/497061</a> )  | Москва : Юрайт,<br>2022   | ЭБС    |
| Л3.2                                  | Арсеньев Ю. Н.,<br>Шелобаев С. И.,<br>Давыдова Т. Ю.                                     | Управление персоналом: модели управления: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=685023">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=685023</a> )  | Москва : Юнити-Дана, 2017   | ЭБС    |
| Л3.3                                  |  | Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2022, № 6 (63): журнал<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=394358">http://znanium.com/catalog/document?id=394358</a> )   | Москва : ООО<br>"Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022                         | ЭБС    |
| Л3.4                                  | Левушкина С. В.  | Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов по направлению подготовки 081100.68 Государственное и муниципальное управление: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277421">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277421</a> )                            | Ставрополь :<br>Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2014 | ЭБС    |
| Л3.5                                  | Кулакова Е. Н.   | Кадровая политика и кадровое планирование в организации ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия и пути ее совершенствования: выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа): студенческая научная работа<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=439965">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=439965</a> ) | Красноярск : [б. и.], 2016  | ЭБС    |
| Л3.6                                  | Анисимов В. М.,<br>Демидов Ф. Д.,<br>Лисаковский И. Н.,<br>Охотский Е. В.                | Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение: курс лекций   | М.: РАГС, 1998  |        |
| Л3.7                                  | Клейберг   | Девиантное поведение в вопросах и ответах: учебное пособие для вузов  | М.: МПСИ,<br>2006   |        |
| Л3.8                                  | Алимханова О. М.   | Кадровые риски системы управления персоналом на примере Администрации Лебяжьевского района: курсовая работа: студенческая научная работа<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=486211">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=486211</a> )   | Курган : [б. и.],<br>2018   | ЭБС    |
| Л3.9                                  | Оганян К.К.  | Анализ некоторых характеристик семейных отношений и девиантное поведение: статья<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=117742">http://znanium.com/catalog/document?id=117742</a> )   | Санкт-Петербург : Изд-во Политехнического университета, 2008                      | ЭБС    |



|           | Авторы,      | Заглавие   | Издательство,                             | Ресурс |
|-----------|--------------|--|---|--------|
| ЛЗ.1<br>0 | Шнейдер Л.Б. | Девиантное поведение детей и подростков: монография<br>( <a href="https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128791.html">https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128791.html</a> ) | Москва :<br>Академический<br>Проект, 2020 | ЭБС    |
| ЛЗ.1<br>1 | Холмс Л.     | Коррупция: очень краткое введение: научная литература<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=685852">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=685852</a> )   | Москва : Дело,<br>2022                    | ЭБС    |

## 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

|    |  |
|----|--|
| Э1 |  |
| Э2 |  |
| Э3 |  |
| Э4 |  |
| Э5 |  |

## 7.3 Перечень информационных технологий

### 7.3.1 Программное обеспечение

|                       |
|-----------------------|
| Adobe Connect Acrobat |
| LMS Moodle            |
| MS Office365          |

### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

|   |
|---|
| 1. Российское образование [Электронный ресурс] : федеральный портал / ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – [Москва, 2002 - ]. – Режим доступа : <a href="http://www.edu.ru/">http://www.edu.ru/</a> , свободный (дата обращения 02.09.2019).  |
| 2. Электронная библиотека экономической и деловой литературы [Электронный ресурс] : // AUP.Ru : административно-управленческий портал / АУП-Консалтинг. – [Б. м., 1999- ]. – Режим доступа : <a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a> , свободный (дата обращения 02.09.2019).           |
| 3. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. – Москва, [1999-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. – Режим доступа : <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a> (дата обращения 02.09.2019). |
| 4. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа : <a href="http://consultant.ru/">http://consultant.ru/</a> , свободный (дата обращения 02.09.2019).   |
| 5. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал [сайт]. – Режим доступа : <a href="http://garant.ru/">http://garant.ru/</a> , свободный (дата обращения 02.09.2019).   |

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

|   |
|---|
| - аудитории для проведения лекционных и практических занятий 2-го, 4-го и лабораторного корпусов ЧелГУ с возможностью использования переносного мультимедийное оборудование (экран, ноутбук, проектор, колонки);  |
| - компьютерные классы (для проведения лабораторных занятий);  |
| - аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)  |
|   |
| Освоение дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:  |
| – лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;   |
| – учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);   |
| – учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушениями зрения. |
| В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.   |
| В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.  |



Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:

– Тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

– Сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон.

Все указанное в настоящей рабочей программе дисциплины методическое и техническое обеспечение учебного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляется Региональным учебно-научным центром инклюзивного образования ЧелГУ.

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

Обучение по дисциплине «Управление персоналом и кадровая безопасность» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, семинарские и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским и практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.



В освоении дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется



индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

