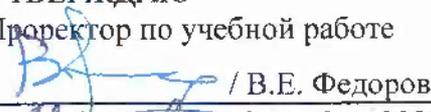


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 09.04.2025 10:50:00 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a6388b8322333	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------



УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по учебной работе
 / В.Е. Федоров
 « 9 августа 2020 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)*
Кадровая безопасность

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль)

специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности"

Присваиваемая квалификация (степень)

ЭКОНОМИСТ

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2018, 2019, 2020

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

Челябинск 2020 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:

Ученым советом экономического факультета

Протокол заседания № 10 от «23» июня 2020 г.

Председатель Ученого совета
экономического факультета



Т.А. Верещагина

Т.А. Верещагина

Секретарь Ученого совета
экономического факультета

Л.А. Плотникова

Л.А. Плотникова

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой

экономической теории и регионального развития

Протокол заседания № 13 от «11» июня 2020 г.

Заведующий кафедрой

А.А. Саламатов

А.А. Саламатов

Автор (составитель)

С.М. Осташевский

С.М. Осташевский

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

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

Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 4
---	--------

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у студентов целостных знаний и умений по организации кадровой работы в компании с целью обеспечения безопасности компании.
Задачи дисциплины:
- формирование знаний по теории и практике современного кадрового менеджмента, методам и способам обеспечения кадровой безопасности организации;
- выработка умений по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	Б1.Б.32
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Конфликтология	
Делопроизводство и режим секретности	
Экономическая безопасность	
Психологическая подготовка сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях	
Профессиональная этика и служебный этикет	
Организационное поведение	
Деловая культура	
Бизнес-коммуникации	
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Производственная практика	

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

ОК-4: способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
Знать:
основные требования этики служебных отношений и служебного этикета; нормы морали; основные категории и нормы профессиональной этики; способы оптимальной организации групповой работы, методы эффективного взаимодействия в коллективе; основы обеспечения охраны прав и свобод личности, общества и государства
Уметь:
выполнять профессиональные задачи исходя их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; использовать правовые знания при выполнении профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
Владеть:
навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами права, морали, профессиональной этики и служебного этикета, создавать должный морально-психологический климат в рабочем коллективе; навыками нравственного самовоспитания
ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
Знать:
правила и нормы этикета; основные требования этикета при взаимодействии с людьми в рамках профессиональной деятельности; психологические методы, средства и приемы для решения профессиональных задач; формы и методы участия институтов власти и гражданского общества в гармонизации межконфессиональных и межэтнических отношений и противодействию экстремизму
Уметь:
анализировать конфликтные ситуации, как будучи их участником, так и находясь вне их, находя оптимальный способ их локализации и разрешения; применять этические знания для создания должной морально-психологической обстановки в служебном коллективе; анализировать национальные, культурные и религиозные особенности территории (населения) и использовать их при решении профессиональных задач; применять психологические методы и приемы
Владеть:

Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 5
<p>навыками бесконфликтной работы и толерантного поведения с субъектами профессиональной деятельности в условиях поликультурной среды (с коллегами, партнерами и клиентами); навыками анализа и оценки конфликтных ситуаций, способами их предупреждения и разрешения; навыками делового общения руководителей и подчинённых, межличностных отношений между коллегами; эмоциональной устойчивостью в конфликтных ситуациях</p>	
ОК-10: способностью осуществлять письменную и устную коммуникацию на русском языке	
Знать:	
способы осуществления письменной и устной коммуникации на русском языке	
Уметь:	
осуществлять письменную и устную коммуникацию на русском языке	
Владеть:	
способностью осуществлять письменную и устную коммуникацию на русском языке	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основные требования этики служебных отношений и служебного этикета; нормы морали; основные категории и нормы профессиональной этики; способы оптимальной организации групповой работы, методы эффективного взаимодействия в коллективе; основы обеспечения охраны прав и свобод личности, общества и государства;
3.1.2	правила и нормы этикета; основные требования этикета при взаимодействии с людьми в рамках профессиональной деятельности; психологические методы, средства и приемы для решения профессиональных задач; формы и методы участия институтов власти и гражданского общества в гармонизации межконфессиональных и межэтнических отношений и противодействии экстремизму;
3.1.3	способы осуществления письменной и устной коммуникации на русском языке
3.2	Уметь:
3.2.1	выполнять профессиональные задачи исходя их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; использовать правовые знания при выполнении профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета;
3.2.2	анализировать конфликтные ситуации, как будучи их участником, так и находясь вне их, находя оптимальный способ их локализации и разрешения; применять этические знания для создания должной морально-психологической обстановки в служебном коллективе; анализировать национальные, культурные и религиозные особенности территории (населения) и использовать их при решении профессиональных задач; применять психологические методы и приемы;
3.2.3	осуществлять письменную и устную коммуникацию на русском языке
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами права, морали, профессиональной этики и служебного этикета, создавать должный морально-психологический климат в рабочем коллективе; навыками нравственного самовоспитания;
3.3.2	навыками бесконфликтной работы и толерантного поведения с субъектами профессиональной деятельности в условиях поликультурной среды (с коллегами, партнерами и клиентами); навыками анализа и оценки конфликтных ситуаций, способами их предупреждения и разрешения; навыками делового общения руководителей и подчинённых, межличностных отношений между коллегами; эмоциональной устойчивостью в конфликтных ситуациях;
3.3.3	способностью осуществлять письменную и устную коммуникацию на русском языке

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 36 самостоятельная работа : 36 :	Виды контроля в семестрах: зачеты 9

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Основы кадровой безопасности			

Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 6
1.1	Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия /Лек/	9	4	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2 Э3
1.2	Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
1.3	Изучение учебной литературы по теме Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности /Ср/	9	4	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
Раздел 2. Обеспечение кадровой безопасности на предприятии				
2.1	Роль руководителей предприятия в обеспечении кадровой безопасности /Лек/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.2	Роль руководителей предприятия в обеспечении кадровой безопасности /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.3	Изучение учебной литературы "Роль службы руководителей предприятия в обеспечении кадровой безопасности" /Ср/	9	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.4	Особенности противодействия основным угрозам со стороны персонала /Лек/	9	4	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.5	Особенности противодействия основным угрозам со стороны персонала /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.6	Особенности противодействия основным угрозам со стороны персонала /Ср/	9	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.7	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности /Лек/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.8	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.9	Изучение учебной литературы по теме "Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности" /Ср/	9	8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.10	Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях /Лек/	9	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
2.11	Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях /Пр/	9	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
2.12	Изучение учебной литературы по теме "Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях" /Ср/	9	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
Раздел 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия				
3.1	Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия /Пр/	9	8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2
3.2	Изучение учебной литературы по теме Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия /Ср/	9	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Тесты

Вопросы для устного опроса

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

<p>Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 7</p>
--	---------------

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Задания студентам для самостоятельной работы:

1. Проанализируйте тенденции развития рискообразующих факторов кадровой безопасности.
2. Проведите анализ деятельности службы безопасности конкретного предприятия.
3. Проведите исследование причин «текучки кадров» на конкретном предприятии по выбору студента.
4. Изучите нормативные правовые акты Российской Федерации по определению понятия «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна».
5. Сделайте классификацию способов противодействия вербовкам и агентурному внедрению.
6. Проведите обзор различных способов воздействия (влияния) на сотрудников компании; возможных приемов получения информации с использованием «человеческого фактора».
7. Составьте перечень всех возможных, на ваш взгляд, угроз кадровой безопасности и приведите примеры их использования.
8. Проанализируйте эффективность и степень использования информационной безопасности.
9. Найдите в периодических изданиях информацию о конкретных примерах и методах обеспечения кадровой безопасности на предприятиях.

Тесты

1. Под кадровой безопасностью понимается:
 - а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
 - б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
 - в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.
2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:
 - а) скоординированы;
 - б) противоречивы;
 - в) дополняют друг друга.
3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:
 - а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;
 - б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;
 - в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.
4. К объектам кадровой безопасности относятся:
 - а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
 - б) ресурсы, используемые в производственном процессе;
 - в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.
5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:
 - а) климатические;
 - б) антропогенные;
 - в) политико-идеологические.
6. К угрозам кадровой безопасности относятся:
 - а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;
 - б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;
 - в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.
7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:
 - а) геолого-геоморфологические;
 - б) техногенные;
 - в) переманивание сотрудников.
8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:
 - а) нарушение режимов труда и отдыха;
 - б) психологическое насилие;
 - в) переманивание сотрудников.
9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:
 - а) неэффективная профессиональная структура кадров;

- б) утечка информации;
- в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.
10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:
- а) незаконное использование и хищение;
- б) сокрытие и присвоение, хищение;
- в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.
11. Система внутреннего контроля кадров включает направления:
- а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
- б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;
- в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.
12. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:
- а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;
- б) бизнес-планы, штатное расписание;
- в) штатное расписание, справочник должностей.
13. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:
- а) сбор информации о родственниках и близком окружении;
- б) проверку наличия судимостей у кандидата;
- в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
14. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
- б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;
- в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.
15. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании;
- б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
- в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.
16. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;
- б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка;
- в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.
17. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка;
- б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации;
- в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
18. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются:
- а) большим количеством предложений сотрудничества;
- б) большим количеством сотрудников-мужчин;
- в) децентрализацией управления организацией.
19. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:
- а) ротацию кадров;
- б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;
- в) контроль за трудовой дисциплиной.
20. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:
- а) обучение и консультации сотрудников;
- б) контроль за трудовой дисциплиной;
- в) ротацию кадров.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под кадровой безопасностью хозяйствующего субъекта?
2. Что понимается под системой обеспечения кадровой безопасности?
3. В чем цель функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
4. Какие задачи должна решить система обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
5. Что относится к объектам кадровой безопасности?
6. Что относится к внешним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
7. Что относится к внутренним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?

<p>Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 9</p>
<p>субъекта?</p> <p>8. Что относится к внешним субъектам, являющимся источниками угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?</p> <p>9. Что относится к внутренним субъектам, являющимся источниками угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?</p> <p>10. Что понимается под угрозой кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?</p> <p>11. Какие классификационные критерии применяются для группировки угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?</p> <p>12. На какие группы могут быть разделены угрозы кадровой безопасности по критерию уровня субъекта?</p> <p>13. Какие существуют формы проявления угроз трудовым ресурсам из внутренних источников?</p> <p>14. Какие существуют формы проявления угроз трудовым ресурсам из внешних источников?</p> <p>15. Что понимается под кадровыми рисками?</p> <p>16. Раскройте содержание риска кадрового потенциала.</p> <p>17. Что понимается под мошенничеством?</p> <p>18. Какие существуют формы мошенничества?</p> <p>19. Что свидетельствует о фактах мошенничества?</p> <p>20. Какие инструменты обеспечения кадровой безопасности применяются на этапе формирования кадрового потенциала экономического субъекта?</p> <p>21. Какая задача должна быть решена посредством применения механизмов контроля за потенциальными кадровыми рисками на этапе приема на работу физических лиц?</p> <p>22. Какие направления контроля применяются на этапе приема на работу физических лиц?</p> <p>23. Какие методы обеспечения кадровой безопасности используются на этапе приема кандидатов на работу?</p> <p>24. Какие направления обеспечения кадровой безопасности применяются в режиме функционирования трудового коллектива?</p> <p>25. Что включает нормативное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапе функционирования трудового коллектива?</p> <p>26. Что включает организационное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапе функционирования трудового коллектива?</p> <p>27. Что включает профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапах функционирования трудового коллектива и приема кандидатов на работу?</p> <p>28. Что включает финансовое направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапах функционирования трудового коллектива и приема кандидатов на работу?</p> <p>29. Какие существуют направления обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?</p> <p>30. Какие мероприятия проводятся в рамках группы превентивных методов обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?</p> <p>31. Какие мероприятия проводятся в рамках группы оперативных методов обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?</p>	
<p>6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации</p>	
<p>Вопросы для подготовки к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность безопасности и ее цели 2. Система понятий кадровой безопасности 3. Персонал – ключевой ресурс экономики предприятия 4. Внешние угрозы кадровой безопасности 5. Внутренние угрозы кадровой безопасности 6. Уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него 7. Классификация рискообразующих факторов кадровой безопасности 8. Основные группы риска кадровой безопасности: члены религиозных новообразований (РНО), игроки 9. Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия 10. Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия 11. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества 12. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов 13. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов 14. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов. 15. Научно-методические принципы подбора персонала 16. Профессиография в подборе персонала 17. Подбор и прием на работу 18. Проверка персонала во время работы 19. Увольнение персонала фирмы 20. Проведение служебной проверки в отношении персонала 21. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия 22. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия 23. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию 	

Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 10
---	---------

6.4. Критерии оценивания

<p>Тест</p> <p>Отметка «отлично» ставится в том случае, если набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100) 96-100</p> <p>Отметка «хорошо» – если 76-95 баллов.</p> <p>Отметка «удовлетворительно» – если 60-75 баллов.</p> <p>Отметка «неудовлетворительно» – если менее 60 баллов</p> <p>Преподаватель принимает зачет по всему изученному материалу в соответствии с перечнем вопросов, представленному в данной РПД.</p> <p>Критериями письменного и письменно-устного ответа выступают следующие качества знаний:</p> <p>полнота – количество знаний об изучаемом объекте, входящих в программу;</p> <p>глубина – совокупность осознанных знаний об объекте;</p> <p>конкретность – умение раскрыть конкретные проявления обобщённых знаний (доказать на примерах основные положения);</p> <p>системность – представление знаний об объекте в системе, с выделением структурных её элементов, расположенных в логической последовательности;</p> <p>развёрнутость – способность развернуть знания в ряд последовательных шагов;</p> <p>осознанность – понимание связей между знаниями, умение выделить существенные и несущественные связи, познание способов и принципов получения знаний.</p> <p>Письменно-устный ответ студента по вопросам дисциплины оценивается положительно с выставлением оценки «зачтено» в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала; умеет связывать теорию с практикой, решает соответствующие задачи, теоретические выводы подтверждает примерами, фактами, данными научных исследований; осуществляет межпредметные связи, предложения. Делает выводы логично, четко. Ясно и кратко излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу. Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе прослеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком и носит самостоятельный характер; все расчеты в расчетных заданиях выполнены верно. - ответ студента соответствует указанным выше критериям, но содержание ответа имеет отдельные неточности (несущественные ошибки) в изложении теоретического и практического материала, отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; были допущены неточности в определении понятий, персоналий, терминов, дат и др, допущены незначительные ошибки в расчетных заданиях, допущенные ошибки исправляются студентом после дополнительных вопросов экзаменатора. - студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений, не привлекает для аргументации ответа основные положения концептуальных и нормативных документов, не умеет обосновать свои суждения; наблюдается нарушение логики изложения; в ответе не присутствуют доказательные выводы; сформированность умений показана слабо, допущены незначительные ошибки в расчетных заданиях. Ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции. <p>Оценка «незачтено» за письменный и письменно-устный ответ студента по вопросам дисциплины выставляется в случаях, когда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - студент имеет разрозненные, бессистемные знания: не умеет выделять главное и второстепенное; допускает ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажает их смысл; не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с практикой; не умеет применять знания для обоснования и объяснения фактов, не устанавливает межпредметные связи. <p>Форма тестового задания выбирается принимающим преподавателем, осуществляющим аттестацию. При оценивании знаний студента в форме тестового задания, оценка «зачтено» выставляется при успешном ответе на 60% и более представленных в тестовом задании вопросов.</p>

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
---------------------	----------	-------------------	--------

Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			стр. 11	
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Кибанов А. Я.	Кадровая безопасность в системе безопасности организации: статья (http://znanium.com/catalog/document?id=266179)	Москва : Панорама, 2010	ЭБС
7.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании: учебное пособие (http://znanium.com/go.php?id=753429)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017	ЭБС
Л2.2	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании: учебное пособие (http://znanium.com/go.php?id=924774)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018	ЭБС
Л2.3	Кузнецова Н.В.	Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: монография (http://znanium.com/catalog/document?id=347708)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019	ЭБС
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
Э1	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp http://elibrary.ru/defaultx.asp			
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ . http://biblioclub.ru/			
Э3	http://topkadr.ru/index.html Это сайт одной из кадрово-консалтинговой компании. Помимо рекламно-информационной составляющей на ресурсе имеются статьи, написанные практикующими тренерами компании, с изложением практических игр, элементов тренинга, обучения персонала по проблемам «Способы эффективного конфликтного взаимодействия» «Стрессменеджмент», «Формирование и использование корпоративной культуры» http://topkadr.ru/index.html			
7.3 Перечень информационных технологий				
7.3.1 Программное обеспечение				
MS Office365				
LMS Moodle				
Adobe Reader				
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 : http://www.edu.ru/ , 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 : http://www.aup.ru/ , 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 : http://elibrary.ru/defaultx.asp (дата обращения 02.09.2019).				
4. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа : http://consultant.ru/ , свободный (дата обращения 02.09.2019).				
5. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал [сайт]. – Режим доступа : http://garant.ru/ , свободный (дата обращения 02.09.2019).				
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Освоение дисциплины осуществляется с использованием средств обучения общего назначения:				
- аудитории для проведения лекционных и практических занятий 2-го, 4-го и лабораторного корпусов ЧелГУ с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки);				
- лаборатория кафедры экономической теории и регионального развития (аудитория для самостоятельной работы студентов 113 второго учебного корпуса).				

<p>Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 12</p>
<p>Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:</p>	
<p>– лекционная аудитория– мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);источники питания для индивидуальных технических средств;</p>	
<p>– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильныйрадиокласс (для студентов с нарушениями слуха);</p>	
<p>– 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.</p>	
<p>В каждойаудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.</p>	
<p>В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</p>	
<p>Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:</p>	
<p>– 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.</p>	
<p>– 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.</p>	
<p>Все указанные 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.</p>	

<p>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</p>
<p>Значимость курса обусловлена тем, что он является одним из обязательных курсов в процессе получения экономического образования студентов.</p> <p>Освоение курса является залогом практического использования полученных знаний для успешного изучения других дисциплин с целью реализации требований, установленных в ФГОС ВО.</p> <p>Комплексное изучение дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников, учебных пособий, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение домашних, тестовых и иных заданий.</p> <p>При изучении теории и практики тем дисциплины необходимо самостоятельно знакомиться с полными текстами разделов учебных пособий, нормативно-правовых актов, упоминаемых преподавателем, а также изучать и анализировать аналитические материалы периодических изданий.</p> <p>Студентам необходимо изучить также отдельные нормы Конституции РФ, Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, которые регулируют вопросы, связанные с сферой взаимодействия сотрудников в организации. Все нормативные акты необходимо изучать в действующей редакции, используя информационно-справочные системы «Гарант» или «Консультант».</p> <p>По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы. В ходе самостоятельной работы студент должен быть заинтересован в исследовании вопроса с практической точки зрения, приобретая навыки систематизации и оценки различных экономических фактов.</p> <p>Процесс обучения становится наиболее эффективным в том случае, если не только преподаватель знакомит студентов с проблемами изучаемой дисциплины, но и студенты ставят проблемы и предлагают собственное суждение по конкретным вопросам. Приветствуется интерес со стороны студентов к научным семинарам, конференциям, сообщениям в прессе по изучаемым вопросам и доведение до сведения коллег актуальной информации.</p> <p>Студентам необходимо ориентироваться на серьезную научную работу, не только в рамках аудиторных занятий, но и в контексте научно-практического сообщества в целом. Например, доклады, предоставляемые студентами, могут послужить основой для научных статей, курсовой и выпускной квалификационной работы, докладов на студенческих конференциях, в практической деятельности, при участии в различных конкурсах научных студенческих работ.</p> <p>Повышение качества самостоятельной работы и работы в аудитории, прежде всего в интересах самого студента. Учебные задачи должны рассматриваться студентом не как средство получения оценки и условие успешной сдачи зачета и экзамена, но и как возможность попробовать свои силы в научной и практической деятельности.</p> <p>Во внеаудиторное время залогом успешного овладения материалами учебной дисциплины, а также высоким уровнем оценок на практических занятиях является самостоятельное изучение студентами (не реже одного раза в месяц)</p>

<p>Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 13</p>
<p>рекомендуемых периодических изданий, а именно, журналов «Кадровый менеджмент», «Национальные интересы: приоритеты и безопасность», «Управление предприятием» и др., просмотр официальных Интернет-сайтов и сообщение на семинарах об интересных статьях, спорных точках зрения, официальных новостях.</p>	

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; видеувеличители 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

<p>Рабочая программа дисциплины "Кадровая безопасность" по направлению подготовки (специальности) "Экономическая безопасность" направленности (профилю) специализация N 1 "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 14</p>
<p>индивидуальных особенностей, обучающихся:</p> <p>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);</p> <p>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);</p> <p>в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).</p> <p>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.</p> <p>Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.</p>	

