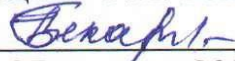


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

**Факультет «Экономика и управление»
Кафедра «Экономика»**

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
доцент Г.А. Бекаров

« 27 » мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 Кадровая безопасность

Направление подготовки - **38.03.01 Экономика**

Направление (профиль) **Экономическая безопасность и управление рисками**

Квалификация выпускника - **бакалавр**

Курс обучения **3 (3)**

Семестр **6 (6)**

Форма обучения **очная (очно-заочная)**

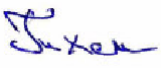
Рабочая программа дисциплины Б1.В.17 «Кадровая безопасность» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 954 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению, одобренного Ученым советом вуза.

Составитель рабочей программы

к.э.н., доцент  Ф.С. Зумакулова

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика»
протокол от «22» мая 2025 г. № 10

Заведующий кафедрой,

к.э.н., доцент  С.М. Тхамокова

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025 г. №9

Председатель МК факультета «Экономика и управление»

к.э.н., доцент  Г.А. Бекаров

Согласовано:

Директор научной библиотеки  И.А. Шогенова

«22» мая 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся совокупности теоретических представлений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации.

Задачами дисциплины является:

- изучение основополагающих принципов, особенностей, условий обеспечения кадровой безопасности организации.
- получение представления о целях, отраслевой специфике, угрозах кадровой безопасности организации и основных элементах системы ее обеспечения.
- знакомство с основными элементами кадровой стратегии организации в контексте обеспечения кадровой безопасности.
- изучение теоретических подходов и практического опыта формирования системы управления кадровой безопасностью организации.
- формирование навыков противодействия угрозам кадровой безопасности организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-7	Способен обосновать выбор методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности	ИД-1 _{ПК7} Применяет знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности	Знать: основы методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности. Уметь: применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности. Владеть: навыками проведения анализа экономических показателей в целях обеспечения кадровой безопасности организации
		ИД-2 _{ПК7} Выявляет проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера	Знать: основные стандарты, действующие в России; базовые экономические понятия и стандарты, применяемые в организации; объективные проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера. Уметь: анализировать экономические показатели; использовать информацию, необходимую для составления различных ситуаций критического характера; обосновывать

			расчёты, связанные с социально-экономической ситуацией. Владеть: методами экономических расчетов характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, а также определения альтернативных направлений социально-экономического развития предприятий и организаций.
		ИД-З_{ПК-7} Формулирует возможные экономические потери в случае нарушения экономической и финансовой безопасности из результатов экспертной оценки факторов риска	Знать: методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации. Уметь: использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации. Владеть: навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровая безопасность» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.03.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономическая безопасность и управление рисками».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Учебные занятия	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
	семестр	семестр
	6	6
	З.е., часов	З.е., часов
1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):	1,64/59	1,06/38
лекции	18(7)*	18(4)*
практические занятия	36(7)*	18(4)*
групповые консультации	1	1
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-
промежуточная аттестация: зачет с оценкой	1	1
2.Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):	2,36/85	2,94/106
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям	80	101
подготовка к промежуточной аттестации	5	5
Общая трудоемкость з.е./час	4/144	4/144

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.1 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1. Кадровая безопасность организации как объект управления.	2(1)*	6	16
2. Система управления кадровой безопасностью организации.	4(2)*	8(1)*	16
3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.	4(1)*	6(2)*	16
4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.	4(1)*	8(2)*	16
5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.	4(2)*	8(2)*	16
Итого по дисциплине	18(7)*	36(7)*	80

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.2 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества академических часов и видов учебных занятий (очно-заочная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1. Кадровая безопасность организации как объект управления.	2	2(1)*	21
2. Система управления кадровой безопасностью организации.	4(1)*	4	20
3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.	4(1)*	4(1)*	20
4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.	4(1)*	4(1)*	20
5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.	4(1)*	4(1)*	20
Итого по дисциплине	18(4)*	18(4)*	101

(*)* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3. Содержание разделов дисциплины (модуля)

4.3.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Номер, тема и содержание лекции	Трудоемкость час.	
			очно	очно-заочно
1.	Кадровая безопасность организации как объект управления.	ЛЕКЦИЯ №1 Тема: Кадровая безопасность организации как объект управления Необходимость обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Виды безопасностей на предприятии. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих реальный сектор экономики, сферу торговли и бытового обслуживания, финансовый сектор экономики, аппарат государственного управления, сферу научного обслуживания. Дополнительные особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность современной организации.	2 (1)*	2
2	Система управления кадровой безопасностью	ЛЕКЦИЯ №2 Тема: Система управления кадровой безопасностью организации Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия	2(1)*	2

	организации.	адекватного ответа на угрозы. Служба безопасности современной организации. Ориентация на создание службы безопасности: полноценной по исполняемым функциям, минимизированной по исполняемым функциям, с ограниченными функциями. ЛЕКЦИЯ №3Тема: Система управления кадровой безопасностью организации Перечень функциональных обязанностей основных подразделений службы безопасности. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.	2(1)*	2(1)*
3.	Противодействие угрозам безопасности персонала организации.	ЛЕКЦИЯ №4Тема: Противодействие угрозам безопасности персонала организации Формирования системы мотивации и стимулирования персонала в целях обеспечения кадровой безопасности. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Распределение функций и ответственности между инстанциями организации в области противодействия угрозе переманивания персонала. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. ЛЕКЦИЯ №5Тема: Противодействие угрозам безопасности персонала организации Типовые формы проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем. Основные признаки фальсификации документов и методы их выявления. Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя. Потенциально опасные психотипы для работодателя. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.	2(1)*	2(1)*
	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.	ЛЕКЦИЯ №6 Тема: Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала Конфиденциальная информация как объект защиты. Классификация конфиденциальной информации как объекта защиты. ЛЕКЦИЯ №7 Тема: Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. Систематизированный перечень угроз информационной безопасности современной организации.	2(1)*	2(1)*
	Противодействие угрозам	ЛЕКЦИЯ №8 Тема: Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	2	2(1)*

	имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.	Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Основные каналы утечки конфиденциальной информации. Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности. ЛЕКЦИЯ №9 Тема: Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала Мотивация и стимулирование сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.	2(2)*	2
		Итого по дисциплине	18(7)*	18(4)*

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование темы дисциплин	Номер и тема практических занятий	Трудоемкость час.	
			очно	очно-заочно
1	Кадровая безопасность организации как объект управления.	Практ.зан. № 1 1. Необходимость обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Виды безопасностей на предприятии. 2. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.	2	1(1)*
		Практ.зан. № 2 1. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих реальный сектор экономики, сферу торговли и бытового обслуживания, финансовый сектор экономики, аппарат государственного управления, сферу научного обслуживания.	2	0,5
		Практ.зан. № 3 1. Дополнительные особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России. 2. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность современной организации.	2	0,5
2	Система управления кадровой безопасностью организации.	Практ.зан. № 4 1. Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации. 2. Стратегия упреждающего противодействия угрозам.	2	1
		Практ.зан. № 5 1. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. 2. Служба безопасности современной	2	1

		организации. 3. Ориентация на создание службы безопасности: полноценной по исполняемым функциям, минимизированной по исполняемым функциям, с ограниченными функциями. Практ.зан. № 6 1. Перечень функциональных обязанностей основных подразделений службы безопасности. 2. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Практ.зан. № 7 1. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.	2(1)* 2	1 1
3	Противодействие угрозам безопасности персонала организации.	Практ.зан. № 8 1. Формирования системы мотивации и стимулирования персонала в целях обеспечения кадровой безопасности. 2. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Практ.зан. № 9 1. Распределение функций и ответственности между инстанциями организации в области противодействия угрозе переманивания персонала. 2. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. Практ.зан. № 10-11 1. Типовые формы проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем. 2. Основные признаки фальсификации документов и методы их выявления. 3. Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя. 4. Потенциально опасные психотипы для работодателя. 5. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.	2(2)* 2 2	2(1)* 1 1
4	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со	Практ.зан. № 11-12 1. Конфиденциальная информация как объект защиты. 2. Классификация конфиденциальной информации как объекта защиты. Практ.зан. № 13-14	4(1)* 4(1)*	2(1)* 2

	стороны собственного персонала.	1. Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. 2. Систематизированный перечень угроз информационной безопасности современной организации.		
5	Противодействи е угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.	Практ.зан. № 15 1. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. 2. Основные каналы утечки конфиденциальной информации. Практ.зан. № 16 1. Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности. Практ.зан. № 17-18 1. Мотивация и стимулирование сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности. 2. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.	2(2)* 2 4	1 1 2(1)*
		Итого:	36(7)*	18(4)*

(*)* - занятия, проводимые в интерактивных формах

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Кадровая безопасность» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий.

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной (очно-заочной) форме соответственно 85 (106) часа из них 80 (101) часов выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов (модулей). При самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, конспектирование материалов, подготовка к практическим занятиям, к опросу, тестированию, к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

Очная форма обучения предполагает осуществление контроля самостоятельной работы, перед началом чтения лекции, проведения практических занятий, во время проведения балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

Очно-заочная форма обучения предполагает осуществление контроля самостоятельной работы только во время промежуточной аттестации.

Объем часов выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (5 часов по очной форме и 5 часа по очно-заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к зачету с оценкой. Данный этап – завершающий при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется во время промежуточной аттестации.

№ №	Тема и вопросы самостоятельной работы	Объем часов	Перечень учебно-	Форма контроля
--------	--	----------------	---------------------	-------------------

раз дел ов	студентов	очно (очно- заочно)	методического обеспечения*	
1.	<i>Тема 1 Кадровая безопасность организации как объект управления</i> 1. Необходимость обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Виды безопасностей на предприятии. 2. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих реальный сектор экономики, сферу торговли и бытового обслуживания, финансовый сектор экономики, аппарат государственного управления, сферу научного обслуживания. 3. Дополнительные особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.	16(21)	[1,2,3,4]*	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета. Самотестирование.
2.	<i>Тема 2 Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации.</i> 1. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. 2. Служба безопасности современной организации. Ориентация на создание службы безопасности: полноценной по исполняемым функциям, минимизированной по исполняемым функциям, с ограниченными функциями. Перечень функциональных обязанностей основных подразделений службы безопасности. 3. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. 4. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.	16(20)	[1,2,3,4]*	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета. Самотестирование.
3.	<i>Тема 3 Противодействие угрозам безопасности персонала организации</i> 1. Формирования системы мотивации и стимулирования персонала в целях обеспечения кадровой безопасности. 2. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. 3. Распределение функций и ответственности между инстанциями	16(20)	[1,2,3,4]*	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета.

	организации в области противодействия угрозе переманивания персонала. 4. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. 5. Типовые формы проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем. 6. Основные признаки фальсификации документов и методы их выявления. 7. Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя. Потенциально опасные психотипы для работодателя. 8. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации. Разбор практических ситуаций (ситуационных задач, кейсов).			Самотестирование.
4.	<i>Тема 4 Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.</i> 1. Конфиденциальная информация как объект защиты. Классификация конфиденциальной информации как объекта защиты. 2. Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации 3. с участием ее персонала. 4. Систематизированный перечень угроз информационной безопасности современной организации. 5. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Основные каналы утечки конфиденциальной информации. Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности. 4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности. 6. Мотивация и стимулирование сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности. 6.Обучение,	16(20)	[1,2,3,4]*	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета. Самотестирование.

	профилактический контроль, контроль лояльности, мотивация и специальные санкции к сотрудникам организации.			
5.	<i>Тема 5 Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.</i> 1. Имущество организации как объект защиты. Классификация имущества организации как объекта защиты. 2. Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. 3. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. 4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности. 5. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.	16(20)	[1,2,3,4]*	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета. Ответ во время проведения контрольных мероприятий и зачета. Смотестирование.
13.	Подготовка к промежуточной аттестации	5(5)	[1]*; [2]*, [3]* Конспект лекций	Сдача зачета
Итого:		85(106)		

* - * Перечень учебно-методического обеспечения приведен в разделе 8.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся

№ модуля	Структурированные модули	Коды формируемых компетенций	Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины
1.	Кадровая безопасность организации как объект управления.	ПК-7	1-й рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты, подготовка рефератов)
	Система управления кадровой безопасностью организации.	ПК-7	
2.	Противодействие угрозам безопасности персонала организации.	ПК-7	2-й рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты, подготовка рефератов)
	Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.		

3.	Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.	ПК-7	3-й рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты подготовка рефератов)
----	---	------	--

6.2. Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся

Текущий контроль - это непрерывное отслеживание освоения индикаторов достижения универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по дисциплине.

Промежуточный контроль проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контрольных заданий, за активное участие в опросе студентов перед началом лекции или в конце ее);
- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (ответы на тесты, на контрольные вопросы).

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов.

Критериями оценки индикатора достижения компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплины.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания автор руководствуется следующим:

15-20 баллов – студент получает при **высоком** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний;

10-14 баллов – студент получает при **среднем** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки.

До 10 баллов – студент получает при **пороговом** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и частично с пробелом освоении знания, умения и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Рабочей программой дисциплины «Кадровая безопасность» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

ПК-7 – Способен обосновать выбор методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности.

В процессе освоения образовательной программы по 38.03.01 Экономика компетенций, ПК-7 формируются при изучении дисциплин и прохождении практик и ГИА.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы «Экономика»

Код компетенции	Дисциплины, практики, ГИА через которые формируется компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*
ПК-7	Б1.О.18 Экономика предприятия (организации) АПК Б2.О.03(П) Производственная практика. технологическая (проектно-технологическая) практика	4
	Б1.В.11 Институциональная экономика	5
	Б1.В.16 Продовольственная безопасность Б1.В.17 Кадровая безопасность Б1.В.19 Экономика общественного сектора Б1.В.20 Оценка стоимости бизнеса	6
	Б1.В.30 Финансовая безопасность Б1.В.31 Стартапы Б2.В.01(Пд) Производственная практика, преддипломная Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	8

* Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин, прохождения практик и ГИА.

7.2. Описание показателей индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и индикаторов достижения компетенций по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Промежуточная аттестация –зачет с оценкой.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от зачета с оценкой семестрового экзамена (получить их «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент по итогам текущего рейтинга набрал в семестре **49-54** баллов то он получает, «автоматом» оценку - «**хорошо**», **55** и выше «**отлично**».
- если студент набрал по итогам текущего рейтинга **49** и более баллов, то он получает зачет «автоматом».
- Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр

составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Студент, получивший по итогам текущего и промежуточного контроля меньше **45** баллов, не может претендовать на оценку «отлично».

Индикаторы достижения компетенций*

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ИД-1 _{ПК7} Применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности (шестой этап)	Знать: основы методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности	не знает основы методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности	частично знает основы методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности	достаточно владеет знаниями об основах методик расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности.	На высоком уровне знает основы методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности
	Уметь: применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности	Не умеет применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности.	Частично умеет применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности а.	Достаточно умеет применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности.	В полной мере умеет применять знания основ методики расчета экономических показателей, характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности.
	Владеть: навыками проведения анализа экономических показателей в целях обеспечения кадровой безопасности организации	Не владеет навыками проведения анализа экономических показателей в целях обеспечения кадровой безопасности организации	Частично владеет навыками проведения анализа экономических показателей в целях обеспечения кадровой безопасности организации	Достаточно владеет навыками проведения анализа экономических показателей в целях обеспечения кадровой безопасности организации	В полной мере владеет навыками проведения анализа экономических показателей в целях обеспечения кадровой безопасности организации

ИД-1 _{ПК7} Выявляет проблемы способности создавать социальные экономические ситуации критического характера (шестой этап)	Знать: основные стандарты, действующие в России; базовые экономические понятия и применяемые в организации; объективные проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера	не знает основные стандарты, действующие в России; базовые экономические понятия и применяемые в организации; объективные проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера	частично знает основные стандарты, действующие в России; базовые экономические понятия и стандарты, применяемые в организации; объективные проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера	на хорошем уровне основные стандарты, действующие в России; базовые экономические понятия и стандарты, применяемые в организации; объективные проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера	На высоком уровне знает основные стандарты, действующие в России; базовые экономические понятия и стандарты, применяемые в организации; объективные проблемы способные создавать социально-экономические ситуации критического характера
	Уметь: анализировать экономические показатели; использовать информацию, необходимую для составления различных ситуаций критического характера; обосновывать расчёты, связанные с социально-экономической ситуацией	не умеет анализировать экономические показатели; использовать информацию, необходимую для составления различных ситуаций критического характера; обосновывать расчёты, связанные с социально-экономической ситуацией	частично умеет анализировать экономические показатели; использовать информацию, необходимую для составления различных ситуаций критического характера; обосновывать расчёты, связанные с социально-экономической ситуацией	Достаточно хорошо умеет анализировать экономические показатели; использовать информацию, необходимую для составления различных ситуаций критического характера; обосновывать расчёты, связанные с социально-экономической ситуацией	в полной мере умеет анализировать экономические показатели; использовать информацию, необходимую для составления различных ситуаций критического характера; обосновывать расчёты, связанные с социально-экономической ситуацией
	Владеть: методами экономических расчетов характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, а также определения альтернативных направлений социально-экономического развития предприятий и организаций	Не владеет методами экономических расчетов характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, а также определения альтернативных направлений социально-экономического развития предприятий и организаций	Частично владеет методами экономических расчетов характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, а также определения альтернативных направлений социально-экономического развития предприятий и организаций	Достаточно владеет методами экономических расчетов характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, а также определения альтернативных направлений социально-экономического развития предприятий и организаций	В полной мере владеет методами экономических расчетов характеризующих пороговые значения индикаторов экономической безопасности, а также определения альтернативных направлений социально-экономического развития предприятий и организаций

ИД-З_{ПК7} Формулирует возможные экономические потери в случае нарушения экономической и финансовой безопасности из результатов экспертной оценки факторов риска (шестой этап)	Знать: методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации Уметь: использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации Владеть: навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации	не знает методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации не умеет использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации. не владеет навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации	частично знает методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации частично умеет использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации частично владеет навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации	достаточно хорошо знает методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации достаточно хорошо умеет использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации достаточно хорошо владеет навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации	на высоком уровне методики оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации на высоком уровне умеет использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации на высоком уровне владеет навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации
--	--	---	--	---	--

*На этапе освоения дисциплины

Для допуска к зачету, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к зачету. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольная работа, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

Для допуска к зачету студенту необходимо восстановить пробелы, как по текущему, так и по промежуточному контролю. На зачете студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	85-100	заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	70-84	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	60-69	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (не удовлетворительно)	0-59	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения индикаторов достижения компетенции ИД-1 ПК-7, ИД-2 ПК-7, ИД-3 ПК-7 в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля обучающихся 1 рейтинг-контроль

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз: а) риск
б) безопасность
в) устойчивость
г) конкурентоспособность

2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом – это ... безопасность:
 - а) финансовая
 - б) кадровая
 - в) правовая

г) информационная

3. Имеет ли право инспектор отдела кадров от лица руководителя компании подписать трудовой договор с работником:

- а) да, имеет
- б) нет, не имеет
- в) только при наличии доверенности

4. Испытательный срок может быть установлен:

- а) по усмотрению работодателя
- б) по соглашению сторон
- в) не более трех месяцев

5. Какая установлена продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет:

- а) 5 часов
- б) 7 часов
- в) 6 часов

6. Какие документы предъявляются при приеме на работу по совместительству:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- б) справку с основного места работы
- в) письменное согласие работодателя по основному месту работы

7. Какие копии документов работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению:

- а) копию приказа о приеме на работу
- б) справку об уплате профсоюзных взносов
- в) справку о наличии льгот

8. Когда вступает в силу трудовой договор с работником:

- а) сразу после подписания его работником
- б) с момента фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя
- в) с даты, указанной в трудовом договоре

9. Кому не устанавливается испытательный срок при приеме на работу:

- а) беременным женщинам
- б) инвалидам
- в) руководителям

10. Перевод работника на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается:

- а) только с письменного согласия работника
- б) с согласия профсоюзного органа
- в) с согласия членов семьи работника

11. Право на отпуск у работника возникает:

- а) по истечении 1 года с момента заключения трудового договора
- б) сразу после заключения трудового договора
- в) по истечении 6 месяцев

12. Работа в ночное время – это работа:

- а) с 20 часов до 4 часов
- б) с 23 часов до 5 часов
- в) с 22 часов до 6 часов

13. Рабочее место – это:

- а) территория предприятия, с которым работник заключил трудовой договор
- б) место, где работник должен находиться в связи с его работой
- в) место, где работодатель всегда может застать работника

14. Сверхурочная работа – это:

- а) работа по выходным и в ночное время
- б) дополнительная работа по соглашению сторон
- в) работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

15. Трудовая книжка выдается работнику на руки:

- а) по его письменному о том запросу в любое время
- б) после расторжения трудового договора
- в) после заключения трудового договора

16. Что такое аттестация работника:

- а) определение квалификации работника
- б) оценка деятельности работника в отчетный период
- в) выявление наиболее квалифицированных работников для поощрения

17. Что такое безопасные условия труда:

- а) условия труда, при которых соблюдается техника безопасности
- б) условия труда, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо не превышает установленные нормативы (ст. 209 ТК РФ)
- в) условия труда, не связанные с риском для жизни и здоровья

18. Что такое локальные нормативные акты:

- а) документы для служебного пользования
- б) документы только для сотрудников отдела кадров
- в) нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

19. Что такое ненормированный рабочий день:

- а) работа в чрезвычайных обстоятельствах
- б) по гражданско-правовому договору
- в) работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

20. Что такое трудовой арбитраж:

- а) временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора
- б) постоянно действующий судебный орган по рассмотрению трудовых споров
- в) комиссия по трудовым спорам

21. Выберите из предложенных вопросы, которые может включать в себя миссия организации:

- а) история фирмы;

- б) целевые ориентации предприятия;
- в) сроки выполнения планов работы;
- г) стиль руководства;
- д) режим работы предприятия;
- е) принципы работы с покупателем.

22. Выберите из предложенных критерии SMART (характеристики целей). Цель должна быть:

- а) конкретная;
- б) измеримая;
- в) не ограничена во времени;
- г) конфиденциальная;
- д) уместная в данных условиях;
- е) направленная на получение прибыли;
- ж) рассчитанная по срокам достижения;
- з) достижимая;
- и) состоять из множества альтернатив.

23. Метод управления МВО основан на (выберите правильные варианты):

- а) постановке четких и ясных целей, которые предстоит работнику достигнуть; цели, поставленные перед работником, должны быть увязаны с целями подразделения и организации в целом, способствовать раскрытию потенциальных возможностей работников, мотивировать их на эффективный труд;
- б) описании основных качеств работника, которые определяют эффективную или неэффективную деятельность, выявлении качеств работника, которые нуждаются в совершенствовании;
- в) поощрении признания и поддержке одними членами коллектива других, создании доброжелательных отношений в группе.

24. Корпоративная культура это (выберите правильный вариант):

- а) совокупность достижений работников в производственном, общественном, социальном и умственном отношении;
- б) принимаемые большей частью сотрудников организации философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы;
- в) уровень развития организации, творческих сил и способностей работников, выраженный в типах и формах организации производственной деятельности и деятельности людей, в их взаимоотношениях.

25. Субкультура это (выберите правильный вариант):

- а) культура, преобладающая во всей организации;
- б) "локальная" культура с ценностями, противоречащими ценностям доминирующей культуры;
- в) "локальная" культура с ценностями, не конфликтующими с ключевыми ценностями.

26. Основные функции кадровой службы современного предприятия (выберите один вариант):

- а) найм и увольнение рабочей силы, ведение делопроизводства;
- б) планирование, организация, координирование, стимулирование, контроль, выработка кадровой политики, текущая работа с кадрами;
- в) расчет численности, организация, нормирование и оплата труда, планирование затрат на рабочую силу, организация соц. обеспечения.

27. Превентивная кадровая политика характеризуется (выберите правильный вариант):

а) руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала; отсутствует прогноз кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации;

б) руководство предприятия осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса; кадровая служба предприятия располагает средствами диагностики существующей ситуации, однако отсутствует система среднесрочного прогнозирования;

в) руководство фирмы имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, однако не имеет средств для влияния на нее; кадровая служба располагает средствами диагностики персонала, средствами прогнозирования кадровой ситуации, однако не разрабатываются целевые программы;

г) руководство имеет не только прогноза, но и средства воздействия на ситуацию.

28. Выберите из предложенных основные характеристики открытой кадровой политики:

а) организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне;

б) применяется набор персонала на ведущие должности с рынка труда при наличии у кандидата необходимой квалификации;

в) организация ориентируется на внутренний найм из числа своих сотрудников или их рекомендации для новых сотрудников;

г) организация тщательно сохраняет такую корпоративную атмосферу, которая позволяет в отсутствие детальной регламентации процедур работы с персоналом управлять им через систему правил и норм;

д) постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников.

29. Цели кадрового планирования (выберите правильные варианты):

а) обеспечение производственного процесса организации персоналом с учетом необходимой численности и качества;

б) эффективная организация работы с персоналом как в краткосрочном (комплектование персонала), так и в долгосрочном (развитие персонала) аспектах;

в) организация работы службы управления персоналом.

30. Расположите основные этапы принятия кадровых решений, представленные ниже, в нужной последовательности:

а) оценка альтернатив;

б) определение критериев оценки принимаемых решений;

в) определение возможных альтернатив решения проблемы;

г) осознание необходимости принятия решения;

д) выбор оптимального решения;

е) определение приоритетов (значимость критериев).

31. Расположите названия методов, используемых при принятии решения, определении альтернативных вариантов, в соответствии с их характеристикой:

1) "мозговая атака";
2) "морфологический анализ";

3) метод аналогии;

4) "системный анализ".

а) изучение всевозможных комбинаций вариантов организационных решений посредством построения матрицы, 1-й ряд которой разбивает решаемую проблему на более мелкие задачи, 2-й ряд матрицы определяет всевозможные варианты (подходы) ее решения;

- б) раскрытие составляющих компонентов управления персоналом (целей, функций, организационной структуры, кадров, технических средств управления, информации, методов управления работниками и др.), выявление многообразных типов связей этих компонентов между собой и внешней средой и сведение их в единую целостную картину;
- в) метод коллективного генерирования идей решения творческой задачи, цель которого заключается в сборе большего количества идей посредством поощрении реплик, запрете критики;
- г) применение организационных форм, которые оправда ли себя в функционирующих системах управления персоналом со сходными экономико-организационными характеристиками к рассматриваемой системе.

32. К внутренним источникам набора персонала относятся (выберите правильные варианты):

- а) объявление о вакансии в самом предприятии, предложение сотрудникам приглашать своих знакомых;
- б) объявление конкурса на замещение (занятие) должности для сотрудников предприятия;
- в) передача собственных работников, с которыми предприятие (кредитор) имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы (заемщика), обязуя этих работников в течение срока "аренды" работать на фирме-заемщике;
- г) набор персонала из кадрового резерва предприятия, сформированного в результате высвобождения работников при внедрении новой техники/технологии, переподготовке работников.

33. Расположите названия типов интервью в соответствии с их характеристикой:

- | | |
|----------------------|--|
| 1) индивидуальное; | а) каждый кандидат проходит несколько собеседований с разными интервьюерами; |
| 2) групповое; | б) один интервьюер один кандидат; |
| 3) последовательное; | в) несколько интервьюеров один кандидат; |
| 4) панельное. | г) один интервьюер несколько кандидатов. |

34. Профессиональная адаптация это (выберите правильные варианты):

- а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;
- б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

35. Психофизиологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим на

грузкам и т. п.;

б) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличност

ных отношений, сложившихся в коллективе.

36. Социально-психологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим на

грузкам и т. п.;

б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличност ных отношений, сложившихся в коллективе.

37. Конкурсный прием на работу это (выберите правильный вариант):

а) метод подбора персонала, основанный на создании условий соревнования среди кандидатов или соотнесении кандидата с должностью;

б) сбор информации об опыте, уровне знаний и оценка профессионально важных качеств претендента;

в) последний этап оценки кандидата, заключающийся в проведении процедуры сравнения результатов оценки кандидатов.

38. Назовите основные цели проведения оценки персонала при:

1) приеме на работу;

2) организации продвижения персонала;

3) организации обучения персонала;

4) разработке систем поощрения персонала;

5) проведении реорганизации.

39. За какой срок до начала соответствующих мероприятий должен быть предупрежден работник о расторжении с ним договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата организации:

а) за два месяца

б) за три месяца

в) за две недели

40. Запрещается направлять в служебные командировки:

а) женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет без их согласия

б) беременных женщин

в) работников в возрасте до 19 лет

41. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся: а) давление на сотрудников извне

б) отсутствие или —слабая|| корпоративная политика в) инфляционные процессы

42. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся: а) слабая организация системы управления персоналом
б) неэффективная система мотивации
в) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу
43. К угрозам безопасности компании не относятся:
а) нарушения техники безопасности б) продажа информации конкуренту
в) разрушение сплоченного морального климата
г) увольнение работника в связи с выходом на пенсию
44. Характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности (совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения) определяют:
а) образование персонала, б) компетенции персонала, в) грамотность персонала.
45. Комплекс мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и самому персоналу:
а) система работы с персоналом
б) система кадровой безопасности
в) система управления персоналом
46. Осознание того, какие события, связанные с поведением персонала, могут представлять опасность появления убытков и как их можно избежать:
а) управление персоналом б) управление событиями
в) управление кадровыми рисками
47. Предотвращение негативных воздействий, связанных непосредственно с угрозами исходящими от персонала компании:
а) основная задача маркетинга персонала
б) основная задача кадровой безопасности
в) основная задача антикризисного управления
48. Уменьшение затрат на дальнейший отбор, чтобы в дальнейшем пришлось выбирать только из «нужных» (соответствующих требованиям компании) и «безопасных» претендентов является:
а) оптимизацией кадров
б) целью кадровой службы
в) целью службы кадровой безопасности
49. Целенаправленная мотивация сотрудника конкурирующей организации к смене работодателя это угроза...:
а) вербовки сотрудников
б) коммерческого подкупа
в) переманивание кадров
г) склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем д. покушений на собственников и топ-менеджеров организации
50. К технологиям мотивационной направленности, направленных на профилактику угроз кадровой безопасности относятся:

- а) визуальный контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной и имущественной безопасности работодателя со стороны службы безопасности и непосредственных руководителей
- б) регулярные беседы с психологом службы персонала
- в) контроль, осуществляемый силами внештатных информаторов службы безопасности, использование скрытых от сотрудников средств видео- и аудиоконтроля
- г) использование разнообразных стимулов (специальных премий, благодарностей с занесением в личное дело, социально-экономических льгот) в отношении добросовестных сотрудников

51. В случае возникновения у службы безопасности или руководителя конкретного подразделения обоснованных подозрений в нелояльности того или иного сотрудника должно быть принято решение ...:

- а) об увольнении сотрудника;
- б) о наложении дисциплинарного взыскания;
- в) о проведении специального служебного расследования
- г) о наложении штрафных санкций

52. Какой вид наказаний используется к конкретным сотрудникам и трудовым коллективам за допущенные ими нарушения в области соблюдения установленных правил обеспечения информационной безопасности, которые применяются по представлению службы безопасности или руководителей этих коллективов:

- а) замечание
- б) выговор
- в) различные виды санкций
- г) увольнение

53. Какой принцип влияет на формирование позитивных отношений работников к работодателям и развитие эффективной системы мотивации и стимулирования персонала в области обеспечения кадровой безопасности организации:

- а) конфиденциальности
- б) специализации
- в) нормативности
- г) лояльности
- д) экономичности

54. К подсистемам обеспечения безопасности в организации не относится:

- а) информационная;
- б) мотивационная;
- в) техническая;
- г) имущественная.

55. Классификация имущества по виду делится на:

- а) абсолютно ликвидные активы, высоколиквидные, среднеликвидные, низколиквидные;
- б) денежные средства в наличной и безналичной форме, ценные бумаги и другие документы;
- в) собственные, арендованные, принадлежащие партнерам или клиентам;
- г) особо ценное, малоценное, прочее имущество.

7.3.2 Задания для подготовки к бально-рейтинговым мероприятиям

1-й рейтинг-контроль

Задание 1. Назначенный собственником финансовый менеджер фирмы неэффективно с позиции собственника управляет финансами.

- охарактеризуйте оценочные показатели работы менеджера;
- сформулируйте мероприятия, позволяющие взять ситуацию под контроль;
- оцените их эффективность.

Задание 2. Охраной отмечены случаи воровства рабочими слесарного инструмента.

Руководство цеха не подтверждает случаи хищения.

- определить причины возникшей ситуации;
- сформулировать оценочные показатели диагностики ситуации;
- разработать мероприятия, исключающие возможность повторения ситуации.

2-й рейтинг-контроль

Задание 1. Работник получил травму, выполняя указание руководителя.

- оценить ситуацию, назвав причины и виновных лиц;
- сформулировать мероприятия, исключающие возможность повторения ситуации.

Задание 2. Работник в грубой форме отреагировал на замечание руководителя в связи с опозданием на работу. Свидетелей не было.

- оценить ситуацию, назвав причины;
- предложить тактику действий руководителя;
- сформулировать мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

Задание 3. Работник обратился в суд по поводу нарушения сотрудниками отдела кадров предприятия его права на защиту персональной информации (зафиксирована утечка сведений персонального характера).

- оценить ситуацию, определить виновных и причины;
- разработать меры по предотвращению подобных ситуаций.

3-й рейтинг-контроль

Задание 1. Руководитель предложил работнику оплачивать его труд «в конверте».

- оцените ситуацию, назвав причины и последствия;
- предложите тактику действий работника.

Задание 2. Охранник учинил обыск работницы на предмет возможного хищения ею материальных ценностей фирмы, чем вызвал ее бурную реакцию.

- оцените ситуацию, дав правовую оценку действий сторон,
- назовите причины;
- сформулируйте мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

7.3.3 Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию

1. Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.
2. Классификация угроз кадровой безопасности организации.
3. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации.
4. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.
5. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.
6. Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегии противодействия угрозам.
7. Служба безопасности современной организации.
8. Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасностью

организации.

9. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.

10. Противодействие угрозам переманивания наиболее ценных сотрудников.

11. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению ими обязательств перед работодателем.

12. Противодействие угрозе покушения на жизнь руководителей и собственников организации.

13. Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя.

14. Потенциально опасные психотипы для работодателя.

15. Технологии отбора кандидатов на трудоустройство с учётом обеспечения кадровой безопасности организации.

16. Санкции к сотрудникам организации, со стороны которых были реализованы угрозы её кадровой безопасности.

17. Конфиденциальная информация как объект защиты.

18. Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием её персонала.

19. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны её персонала.

20. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения её кадровой безопасности.

21. Перечень конфиденциальной информации и основные каналы её утечки.

22. Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности.

23. Управление персоналом организации в целях обеспечения её информационной безопасности.

24. Имущество организации как объект защиты.

25. Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием её персонала.

26. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны её персонала.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

График проведения рейтинговых контрольных мероприятий и даты проведения промежуточной аттестации, по курсам и семестрам, отражены в утвержденных проректором по УР календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки (специальности), которые размещаются на информационных стендах факультетов и на сайте университета в установленные сроки.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880>
2. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации. Учебник и практикум для академического бакалавриата Научная школа: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва), 2019 года. База ЭБС Юрайт
3. 2. Сергеев, А. А. Экономическая безопасность предприятия : учебник и практикум для вузов / А. А. Сергеев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 273 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-10645-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/430978> (дата обращения: 03.12.2019). пункт 2,5
4. Малкова, Т.Б Управление персоналом в цифровой экономике [Текст]: учебное пособие/ Т.Б. Малкова.-М.: КноРус, 2020.-232
5. Экономическая безопасность[Электронный ресурс]: учебник / В. Б. Мантусов, Н. Д. Эриашвили, Е. И. Кузнецова [и др.] ; под ред. В. Б. Мантусова, Н. Д. Эриашвили ; Российская таможенная академия. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2021. – 433 с.: схем., табл, ил. – Режим доступа:– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682412>
6. Санникова, И. Н. Экономическая безопасность[Электронный ресурс]: учебное пособие : [16+] / И. Н. Санникова, Е. А. Приходько ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 103 с. : табл. – Режим доступа:– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575023>
7. Финансовая и налоговая безопасность [Электронный ресурс]: учебное пособие : [16+] / В.М. Безденежных, В.В. Земсков, О.В. Коновалова и др. ; под общ. ред. В.В. Земскова ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 389 с. : ил. – Режим доступа: URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576034>
- Дополнительная литература:**
8. Широков, Ю. А. Экологическая безопасность на предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Широков. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2021. — 360 с. — ISBN 978-5-8114-2578-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169247>
9. Экономическая безопасность[Электронный ресурс]: учебник / В. Б. Мантусов, Н. Д. Эриашвили, Е. И. Кузнецова [и др.] ; под ред. В. Б. Мантусова, Н. Д. Эриашвили ; Российская таможенная академия. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2021. – 433 с.: схем., табл, ил. – Режим доступа:– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682412>
10. Богданов, С. М. Региональная интеграция и продовольственная безопасность [Электронный ресурс]/ С. М. Богданов. – Москва : Весь Мир, 2013. – 320 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276901>
11. Богомолов, В.А. Введение в специальность «Экономическая безопасность» [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.А. Богомолов. – Москва : Юнити, 2015. – 280 с. – Режим доступа: – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118569>
12. Господарик, Ю. П. Международная экономическая безопасность [Электронный ресурс]: учебник : [16+] / Ю. П. Господарик, М. В. Пашковская. – 3-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 416 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490829>

13. Кузнецова, Е.И. Экономическая безопасность и конкурентоспособность [Электронный ресурс]: Формирование экономической стратегии государства / Е.И. Кузнецова. – Москва : Юнити, 2015. – 239 с. : табл., схем. – Режим доступа:– URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446562>
14. Криворотов, В.В. Экономическая безопасность государства и регионов [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В. Криворотов, А.В. Калина, Н.Д. Эриашвили. – М.: Юнити, 2015. – 350 с. Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118280>
15. Сычева, О. В. Продовольственная безопасность РФ. Теория и практика питания [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / О. В. Сычева. — Санкт-Петербург : Лань, 2021. — 68 с. — ISBN 978-5-8114-7090-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169764>
16. Экономическая безопасность государства [Электронный ресурс]: учебное пособие : [16+] / В. Б. Украинцев, О. Б. Черненко, Е. Н. Алифанова [и др.] ; под ред. В. Б. Украинцева, О. Б. Черненко ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2017. – 310 с. : схем., табл. – Режим доступа: – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567672>
17. Экономическая безопасность: экономико-правовое обеспечение [Электронный ресурс]: учебник / под общ. ред. А. С. Молчан, И. В. Петрова. – Москва : Юнити, 2020. – 336 с. : ил., табл. – (Экономика. Управление. Бизнес.). – Режим доступа:– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615685>

9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.

- **ЭБС «Издательства Лань»**
Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»
ООО «Издательство Лань».
Лицензионный договор № 003/2025-44ФЗ от 22.05.25 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>
- **ЭБС «Издательства Лань». Коллекция «ФПУ. 10-11 кл. Изд-во «Просвещение».**
Общеобразовательные предметы»
ООО «ЭБС Лань».
Договор № 023/2024-223ФЗ от 24.05.24 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>
- **Сетевая электронная библиотека**
ООО «ЭБС ЛАНЬ»
Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный
<http://e.lanbook.com/>
<http://seb.e.lanbook.com/>
- **ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть**
ООО «Директ-Медиа»
Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год
<http://biblioclub.ru>
- **Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)**
ООО Научная электронная библиотека.
Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год
<http://elibrary.ru>
- **Сертификат ИТС ПО САБ ИРБИС64**
ООО «Эй Ви Ди - Систем»
Договор № А-12933 от 12.04.2024 г. сроком на 1 год
Гарант

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практические занятия), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

Для подготовки и выполнения практических занятий студенту следует завести отдельную тетрадь. При подготовке к практическим занятиям студенту следует составить краткий ответ (1-2 стр.) на контрольные вопросы. Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособия, дополнительной литературы, интернет - источников.

Ответы на практических занятиях, приходящиеся на каждый промежуточный рубеж оцениваются в **10** баллов (за три точки - **30** баллов).

Раздел «Самостоятельная работа» информирует обучающихся, какие вопросы раздела (модуля) выносятся на самостоятельное изучение, об их учебно-методическом обеспечении (учебники, учебные пособия, методические указания, рекомендуемые страницы и т.д.). Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по

заданию преподавателя;

– проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем и промежуточном контролях и при промежуточной аттестации.

Студенты очно-заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, знакомятся с целями и задачами изучения дисциплины, с перечнем вопросов которые они должны изучать для формирования индикаторов достижения компетенции, запланированных в рабочей программе.

Студенту следует тщательно готовиться к промежуточному контролю (тестированию, контрольным работам, контрольным опросам), прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

– внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;

– составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина «Кадровая безопасность» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается сдачей зачет с оценкой.

11. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

11.1. Перечень лицензионного программного обеспечения

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

Антиплагиат.ВУЗ 5.0 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020» лицензионный договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition № лицензии 26ЕС-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

11.1 Интернет-ресурсы свободного доступа

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru/
Федеральная служба государственной статистики	http://www.gks.ru/
Министерство экономического развития	www.economy.gov.ru

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, экран настенный, проектор, Мультимедиа-проектор Pro-jector-10 Nec M3W Персональный компьютер Intel Core i5-3330

3.	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения практических занятий в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, экран настенный, проектор, Мультимедиа-проектор Pro-jector-10 Nec M3W Персональный компьютер Intel Core i5-3330
5.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Доска аудиторная, специализированная мебель, компьютеры с выходом в интернет