

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 20.09.2023 08:46:20
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495dccc5155d5c573885fedd18

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ
(СамГУПС)

Филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

РАССМОТРЕНА
на заседании Ученого совета филиала
СамГУПС в г. Нижнем Новгороде
протокол от 28 июня 2022 г. № 1



УТВЕРЖДАЮ:
Директор филиала
И.Н. Маланичева
05 июля 2022 г.

Кадровая безопасность
рабочая программа дисциплины

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Форма обучения: заочная

Программу составил: Яшкова Н.В.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС:
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «14» апреля 2021 г. № 293.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»

Протокол от «18» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, проф. _____



Подпись

И.В. Каспаров

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

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Кадровая безопасность» является:

- формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта;
- приобретение ими основ знаний в сфере кадрового менеджмента и менеджмента безопасности;
- формирование практических навыков разработки и реализации управленческих решений в области противодействия угрозам безопасности по кадровому направлению деятельности организации;
- ознакомление с современными подходами к организации системы кадровой безопасности;
- рассмотрение теоретических вопросов кадровой безопасности в организации;
- приобретение необходимых навыков для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом и овладение практическими навыками оценки угроз и методами защиты информации.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания в области кадровой безопасности;
- сформировать умения разрабатывать мероприятия по нейтрализации угроз кадровой безопасности.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Компетенции и индикаторы, формируемые в процессе изучения дисциплины	Планируемые результаты освоения дисциплины
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.3. Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды угроз кадровой безопасности; - риски и факторы кадровой безопасности; - стратегию реализации кадровой безопасности на предприятии <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать виды угроз кадровой безопасности; - анализировать риски и факторы кадровой безопасности; - обосновывать выбор стратегии реализации кадровой безопасности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками нейтрализации угроз кадровой безопасности; - навыками оценки рисков и факторов кадровой безопасности; - навыками разработки и реализации стратегии реализации кадровой безопасности на предприятии

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Кадровая безопасность» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)», Модуль «Экономическая безопасность на микро- и макроуровне» и является обязательной для обучения.

Код дисциплины	Наименование дисциплины	Коды формируемых компетенций, индикаторов
Осваиваемая дисциплина		
Б1.В.04.08	Кадровая безопасность	УК-3 (УК-3.3)
Предшествующие дисциплины		
	нет	
Дисциплины, осваиваемые параллельно		
	нет	
Последующие дисциплины		
Б3.01	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	УК-3 (УК-3.3)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделяемых на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов по учебному плану	Курсы
		5
Общая трудоемкость дисциплины:		
- часов	144	144
- зачетных единиц	4	4
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), часов	14,75	14,75
из нее: аудиторные занятия, всего	14,75	14,75
в т.ч. лекции	8	8
практические занятия	4	4
лабораторные работы		
КА	0,4	0,4
КЭ	2,35	2,35
Самостоятельная подготовка к экзаменам в период экзаменационной сессии (контроль)	6,65	6,65
Самостоятельная работа	122,6	122,6
в том числе на выполнение:		
контрольной работы	9	9
расчетно-графической работы		
реферата		
курсовой работы		
Виды промежуточного контроля	Эк	Эк
Текущий контроль (вид, количество)	К(1)	К(1)

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Темы и краткое содержание курса

Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления

Понятие и задачи кадровой безопасности. Субъекты и объекты кадровой безопасности. Направления кадровой безопасности. Факторы кадровой безопасности. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и дополнительные особенности ее в современной России.

Тема 2 Угрозы кадровой безопасности

Классификация угроз кадровой безопасности. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности. Субъектно-объектные отношения кадровой безопасности. Факторы, провоцирующие возникновения угроз кадровой безопасности.

Тема 3. Система управления кадровой безопасностью в современной организации

Стратегия управления кадровой безопасностью. Процесс управления кадровой безопасностью. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.

Тема 4. Лояльность как элемент кадровой безопасности

Сущность лояльности. Уровни лояльности. Факторы лояльности. Признаки нелояльного поведения сотрудников. Факторы, способствующие возникновению лояльности персонала. Оценка и проверка лояльности. Составляющие лояльности.

Тема 5. Методы управления кадровой безопасностью

Правовые требования к построению процессов отбора и подбора персонала. Научно-методические принципы подбора персонала. Методы поиска сотрудников. Методы кадровой безопасности при найме сотрудников. Применение специализированных методик при подборе персонала. Управление конфликтами. Управление кадровым резервом.

Тема 6. Противодействие угрозам безопасности персонала организации

Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации: субъекты угроз, инструменты реализации угроз. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.

Тема 7. Инсайдерские угрозы

Инсайдеры и их виды. Наиболее распространенные типы инсайдеров. Методы выявления инсайдеров. Нейтрализация инсайдерских угроз.

4.2. Распределение часов по темам и видам учебной работы

Названия разделов и тем	Всего часов по учебному плану	Виды учебных занятий			
		Контактная работа (Аудиторная работа)			СР
		ЛК	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Кадровая безопасность организации	17				17

как объект управления					
Тема 2. Угрозы кадровой безопасности	21	2	2		17
Тема 3. Система управления кадровой безопасностью в современной организации	17				17
Тема 4. Лояльность как элемент кадровой безопасности	21	2	2		17
Тема 5. Методы управления кадровой безопасностью	19	2			17
Тема 6. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	18	1			17
Тема 7. Инсайдерские угрозы	21,6	1			20,6
КА	0,4				
КЭ	2,35				
Контроль	6,65				
Всего	144	8	4		122,6

4.3. Тематика практических занятий

Тема практического занятия	Количество часов
Оценка угрозы кадровой безопасности	2
Оценка факторов лояльности и разработка мероприятий по ее формированию	2
Всего	4

4.4. Тематика лабораторных работ занятий

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

4.5. Тематика контрольных работ

1. Факторы кадровой безопасности
2. Угрозы кадровой безопасности
3. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности
4. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании
5. Лояльность персонала, как фактор кадровой безопасности
6. Основные направления формирования лояльности персонала
7. Инсайдерские угрозы, их виды и способы предотвращения
8. Стратегии управления кадровой безопасностью

4.6. Тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

5.1. Распределение часов по темам и видам самостоятельной работы

Разделы и темы	Всего часов по учебному плану	Вид работы
Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления	17	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 2. Угрозы кадровой безопасности	17	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и

		специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 3. Система управления кадровой безопасностью в современной организации	17	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 4. Лояльность как элемент кадровой безопасности	17	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 5. Методы управления кадровой безопасностью	17	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 6. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	17	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
Тема 7. Инсайдерские угрозы	20,6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой. Выполнение контрольной работы. Подготовка к промежуточной аттестации
ИТОГО	122,6	

5.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов с указанием места их нахождения

- учебная литература – библиотека филиала и ЭБС;
- методические рекомендации по выполнению контрольной работы;
- методические рекомендации по самостоятельной работе.

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

Вид оценочных средств	Количество
Текущий контроль	
Контрольная работа	1
Курсовая работа (курсовой проект)	Учебным планом не предусмотрено
Промежуточный контроль	
Экзамен	1

Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе

7. Перечень основной и дополнительной литературы

7.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Гуреева, М.А.	Экономическая безопасность: учебник	М.: КноРус, 2020. - 311 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/938284	Электронный ресурс
Л1.2	Валько Д.В.	Экономическая	М.: Издательство Юрайт,	Электронный

		безопасность: учебное пособие для вузов	2021. - 150 с. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/475742	ресурс
7.2. Дополнительная литература				
Л2.1	Под редакцией В. В. Красновой	Управление экономической безопасностью: монография	Донецк: ДонНУ, 2019. - 221 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/161977	Электронный ресурс
Л2.2	Яшкова, Н.В.	Кадровая безопасность: учебно- методическое пособие	Москва: РУТ (МИИТ), 2018. - 120 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/173747	Электронный ресурс

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Официальный сайт филиала
2. Электронная библиотечная система.
3. Поисковая система «Яндекс» для доступа к тематическим информационным ресурсам.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенты должны посетить лекционные и практические занятия, проводить самостоятельную работу, выполнить и защитить контрольную работу, сдать экзамен.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения, включают в себя систематизированные основы знаний по дисциплине, концентрируют внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах микро и макроэкономики. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на выполнение самостоятельной работы. В ходе лекций студентам рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
- обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных категорий и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Практические занятия - это активная форма учебного процесса. Они являются дополнением лекционного курса и самостоятельной работы обучающихся, а также средством формирования умений и навыков, закрепления теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях. Практические занятия включают в себя решение задач.

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. В рамках самостоятельной работы студент должен рассмотреть теоретический материал, который не выносится на лекционный курс, а также используя сквозные цифровые технологии подготовить материал для работы на практических занятиях и выполнения контрольной работы.

Частью самостоятельной работы является выполнение контрольной работы. Выполнение и защита контрольной работы являются непременным условием для

допуска к экзамену. Во время выполнения контрольной работы можно получить групповые или индивидуальные консультации у преподавателя. При подготовке контрольной работы студент должен использовать:

- сквозные технологии (Big Data - научную электронную библиотеку Elibrary);

Подготовка к экзамену предполагает:

- изучение рекомендуемой литературы;
- изучение конспектов лекций.

10. Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Для демонстрации презентаций используется программное обеспечение Microsoft Office (PowerPoint).

Для проведения диагностики статистических показателей и для работы с электронными таблицами используется программное обеспечение Microsoft Office (Excel).

Для проведения текущей аттестации - тестограф GogleForm, Moodle.

Для проведения промежуточной аттестации – система Moodle.

Профессиональные базы данных,

используемые для изучения дисциплины (свободный доступ)

1. База открытых данных Минтруда <https://mintrud.gov.ru/opendata>
2. База данных «Информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда» Минтруда <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform>

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

11.1. Требования к аудиториям (помещениям, кабинетам) для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой специалитета (проведение занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) - кабинет «Экономики», аудитория № 602. Специализированная мебель: столы ученические - 23 шт., стулья ученические - 46 шт., доска настенная (маркерная) - 1 шт., стол преподавателя - 1 шт., стул преподавателя - 1 шт. Технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: переносной экран, переносной проектор, ноутбук. Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе учебной дисциплины - комплект плакатов и презентаций (хранится на кафедре).

11.2. Перечень лабораторного оборудования

Лабораторное оборудование не предусмотрено.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

1.1. Перечень компетенций

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Индикатор УК-3.3. Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности.

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

Наименование этапа	Содержание этапа (виды учебной работы)	Коды формируемых на этапе компетенций, индикаторов
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	Лекции, самостоятельная работа студентов с теоретической базой, практические занятия	УК-3 (УК-3.3)
Этап 2. Формирование умений	Практические занятия	УК-3 (УК-3.3)
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	Выполнение контрольной работы	УК-3 (УК-3.3)
Этап 4. Проверка усвоенного материала	Защита контрольной работы, экзамен	УК-3 (УК-3.3)

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции	Код компетенции, индикатора	Показатели оценивания компетенций	Критерии	Способы оценки
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	УК-3 (УК-3.3)	- посещение лекционных и практических занятий; - ведение конспекта лекций; - участие в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии	- наличие конспекта лекций по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение; - активное участие студента в обсуждении теоретических вопросов	участие в дискуссии
Этап 2. Формирование умений	УК-3 (УК-3.3)	- решение практических задач	- успешное самостоятельное решение практических задач	отчет по решению практических задач
Этап 3. Формирование навыков	УК-3 (УК-3.3)	- наличие правильно выполненной	- контрольная работа имеет положительную	контрольная работа

практического использования знаний и умений		контрольной работы	рецензию и допущена к защите	
Этап 4. Проверка усвоенного материала	УК-3 (УК-3.3)	- успешная защита контрольной работы; - экзамен	- ответы на все вопросы по контрольной работе; - ответы на вопросы экзамена	устный ответ

2.2. Критерии оценивания компетенций по уровню их сформированности

Код компетенции, индикатора	Уровни сформированности компетенций		
	базовый	средний	высокий
УК-3 (УК-3.3)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды угроз кадровой безопасности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать виды угроз кадровой безопасности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками нейтрализации угроз кадровой безопасности 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - риски и факторы кадровой безопасности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать риски и факторы кадровой безопасности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки рисков и факторов кадровой безопасности 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегию реализации кадровой безопасности на предприятии <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновывать выбор стратегии реализации кадровой безопасности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и реализации стратегии реализации кадровой безопасности на предприятии

2.3. Шкалы оценивания формирования индикаторов достижения компетенций

а) Шкала оценивания экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
оценка «отлично»	Индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикатора достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками, в том числе в ситуациях повышенной сложности. Отвечает на все вопросы билета без наводящих вопросов со стороны преподавателя. Не испытывает затруднений при ответе на дополнительные вопросы.
оценка «хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> - Индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне, но допускаются неточности; - индикатор достижения компетенции сформирован на среднем уровне, но студент отвечает на все дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикатора достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками; его ответ представляет грамотное

	изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами. На два теоретических вопроса студент дал полные ответы, на третий - при наводящих вопросах преподавателя. При ответе на дополнительные вопросы допускает неточности.
оценка «удовлетворительно»	- Индикатор достижения компетенции сформирован на базовом уровне и студент отвечает на все дополнительные вопросы; - индикатор достижения компетенции сформирован на среднем уровне с наличием неточностей и затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но проблемы не носят принципиального характера. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикатора достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний по ряду вопросов. Затрудняется отвечать на дополнительные вопросы.
оценка «неудовлетворительно»	Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне ниже базового и студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично. Студент демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков на заданном уровне сформированности индикатора достижения компетенции.

б) Шкала оценивания контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
зачтено	Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне не ниже базового. В теоретической части контрольной работы все вопросы раскрыты полностью, для повышения наглядности работы используется графический метод представления информации
не зачтено	Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне ниже базового. В теоретической части контрольной работы не все вопросы раскрыты полностью, для повышения наглядности работы не используется графический метод представления информации

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Код компетенции, индикатора	Этапы формирования компетенции	Типовые задания (оценочные средства)
УК-3 (УК-3.3)	Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	- дискуссия: вопросы для обсуждения (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	- задачи (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	- контрольная работа
	Этап 4. Проверка усвоенного материала	- вопросы к экзамену (приложение 1)

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Экзамен

Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. Экзамен проходит в форме собеседования по билетам, в которые включаются теоретические вопросы. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций. Аудиторное время, отведенное на подготовку – 30 мин.

Контрольные работы

Это внеаудиторный вид самостоятельной работы студентов. Контрольная работа носит теоретический характер. При выполнении контрольной работы студент должен раскрыть вопросы контрольной работы, соответствующие первой букве фамилии и последней цифре шифра (см. методические указания для выполнения контрольной работы)

Контрольная работа должна быть оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями. В конце работы должен быть приведен список используемой литературы

Практические занятия

Практические занятия - метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы.

Дискуссия

При проведении дискуссии студентам для обсуждения предлагаются вопросы по теме, отведенной на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины).

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»

1. Понятие и задачи кадровой безопасности.
2. Субъекты кадровой безопасности
3. Объекты кадровой безопасности.
4. Направления кадровой безопасности.
5. Факторы кадровой безопасности.
6. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и дополнительные особенности ее в современной России.
7. Классификация угроз кадровой безопасности.
8. Внешние угрозы кадровой безопасности
9. Внутренние угрозы кадровой безопасности.
10. Субъектно-объектные отношения кадровой безопасности.
11. Факторы, провоцирующие возникновения угроз кадровой безопасности.
12. Процесс управления кадровой безопасностью.
13. Сущность лояльности.
14. Уровни лояльности.
15. Факторы лояльности.
16. Признаки нелояльного поведения сотрудников.
17. Факторы, способствующие возникновению лояльности персонала.
18. Составляющие лояльности
19. Правовые требования к построению процессов отбора и подбора персонала.
20. Научно-методические принципы подбора персонала.
21. Инсайдеры и их виды.
22. Типы инсайдеров.
23. Методы выявления инсайдеров.
24. Типичные причины конфликтов.
25. Виды конфликтов, их классификация.
26. Роль руководителя в разрешении конфликтов
27. Понятие карьеры
28. Модели карьеры
29. Индикаторы кадровой безопасности
30. Пороговые значения кадровой безопасности

Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»

1. Разработка стратегии управления кадровой безопасностью.
2. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.
3. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.
4. Оценка лояльности.
5. Оценка методов поиска сотрудников.
6. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
7. Профилактика конфликтов

8. Стадии развития конфликта.
9. Способы разрешения конфликтов
10. Методы кадровой безопасности при найме сотрудников.
11. Применение специализированных методик при подборе персонала.
12. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.
13. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.
14. Нейтрализация инсайдерских угроз.
15. Оценка индикаторов кадровой безопасности
16. Типы сотрудников по уровню лояльности: гранды, имитаторы
17. Типы сотрудников по уровню лояльности: рабочие лошади, обиженные и оскорбленные
18. Типы сотрудников по уровню лояльности: объяснялки, флюгеры
19. Атрибуты лояльности
20. Оценка видов угроз
21. Оценка факторов угроз
22. Оценка этапов карьеры
23. Оценка персонала для включения в кадровый резерв
24. Этапы процесса формирования резерва:
25. Составление прогноза изменений в составе руководящих кадров
26. Основные модели карьеры
27. Стратегии карьеры
28. Стратегии развития карьеры.
29. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала
30. Оценка методов отбора персонала

Проверка уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»

Студент должен владеть способностью решать задачи профессиональной деятельности в области кадровой безопасности.

Оценочные средства

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Индикатор УК-3.3. Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности.

Тестовые задания

1. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «связана с деятельностью персонала и реализуется в форме разглашения конфиденциальной информации, а также искажения или уничтожения любых сведений и баз данных, используемых организацией в своей деятельности»

- а) информационная безопасность;
- б) имущественная безопасность;
- в) потенциально реализуемые угрозы;
- г) внешние

2. Соотнесите характер угроз с видом угроз

1. связана с деятельностью персонала и реализуется в форме разглашения конфиденциальной информации, а также искажения или уничтожения любых сведений и баз данных, используемых организацией в своей деятельности;

2. сотрудники организации могут стать объектами переманивания, вербовки, шантажа, угроз и прямых покушений;

3. точный размер ущерба от реализации которых обычно невозможно точно определить, например, сокращение обслуживаемого рынка, ухудшение имиджа организации в глазах

а) безопасности сотрудников организации;

б) угрозы неимущественного характера;

в) имущественная безопасность

3. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «сотрудники организации могут стать объектами переманивания, вербовки, шантажа, угроз и прямых покушений»

а) безопасность сотрудников организации;

б) имущественная безопасность;

в) информационная безопасность;

г) реализуемая безопасность

4. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «зависят от деятельности руководителей и кадровой политики организации-работодателя»

а) внутренние;

б) внешние;

в) безопасность сотрудников организации;

г) безопасность организации со стороны ее собственных сотрудников

5. Что относится к внешним угрозам кадровой безопасности

а) установка конкурентов на переманивание;

б) слабая организация системы управления персоналом;

в) неэффективная система мотивации;

г) уход квалифицированных сотрудников

6. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «зависят от деятельности руководителей и кадровой политики сторонних организаций»

а) безопасность сотрудников организации;

б) имущественная безопасность;

в) информационная безопасность;

г) внутренняя;

д) внешняя

7. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «сотрудники организации в силу своей безответственности или злого умысла способны нанести ущерб ее имущественным и неимущественным интересам»

- а) внешние;
- б) внутренние;
- в) безопасность сотрудников организации;
- г) безопасность организации со стороны ее собственных сотрудников

8. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «точный размер ущерба от реализации, которых обычно невозможно точно определить, например, сокращение обслуживаемого рынка, ухудшение имиджа организации в глазах»

- а) нематериального характера;
- б) материального характера;
- в) имущественная безопасность;
- г) информационная безопасность

9. Признаками демонстративной нелояльности является

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

10. Проявлением скрытой лояльности является

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

11. Лояльность на уровне поступков связана с

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

12. Лояльность на уровне внешних атрибутов характеризуется

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

13. Лояльность на уровне убеждений характеризуется

- а) тем, что сотрудник максимально отдает себя работе, нетерпим к

нарушениям правил со стороны других людей;

б) ответственным выполнением должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;

в) тем, что человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;

г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

14. Для какого типа сотрудников по лояльности к организации характерно следующее описание: «активизируют свою занятость в присутствии руководителя или ближе ко дню выдачи заработной платы» _____

15. Для какого типа сотрудников по лояльности к организации характерно следующее описание: «звездность», которая проявляется во всех их действиях и поступках» _____

16. Для какого типа сотрудников по лояльности к организации характерно следующее описание: «изначально ориентированы на высокую интенсивность занятости, и живущие жизнью компании» _____

17. Соотнесите метод нейтрализации угроз кадровой безопасности и его характеристику

1. Превентивные методы;

2. Отражающие методы;

3. Репрессивные методы;

а) которые используются для противодействия уже реализуемым угрозам;

б) используются для предотвращения потенциальных угроз или на стадии зарождения;

в) имеют целью предупреждение реализации аналогичных угроз в дальнейшем

18. К факторам психофизиологической адаптации относятся:

а) характер и содержание труда в данной профессии;

б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;

в) скрытая, явная, фрикционная;

д) экономическая, социальная, политическая;

г) первичная, вторичная, функциональная

19. К факторам, влияющим на психофизиологическую адаптацию, относятся:

а) характер и содержание труда в данной профессии;

б) уровень организации и условия труда;

в) степень готовности рабочего места к трудовому процессу;

д) нормы взаимоотношения в коллективе;

г) состояние производственной и технологической дисциплины

20. К факторам, влияющим на социально-гигиеническую адаптацию, относятся:

а) степень готовности рабочего места к трудовому процессу;

- б) состояние производственной и технологической дисциплины;
- в) характер и содержание труда в данной профессии;
- д) экономическая, социальная, политическая;
- г) первичная, вторичная, функциональная

21. К факторам, влияющим на социально-психологическую адаптацию, относятся:

- а) нормы взаимоотношения в коллективе;
- б) уровень организации и условия труда;
- в) характер и содержание труда в данной профессии;
- г) степень готовности рабочего места к трудовому процессу;
- д) состояние производственной и технологической дисциплины

22. Укажите основные направления кадровой безопасности

- а) подбор персонала;
- б) обучение персонала;
- в) адаптация персонала

23. Что относится к объектам угроз кадровой безопасности в сфере науки и научного обслуживания

- а) научная информация, ведущие ученые;
- б) финансовая информация о клиентах, финансовая информация организации;
- в) товарно-материальные ценности, технологическая информация;
- г) конфиденциальная информация о контролируемых организациях, ведущие менеджеры и специалисты

24. Что относится к объектам угроз кадровой безопасности в реальном секторе экономики

- а) товарно-материальные ценности, технологическая информация;
- б) товарно-материальные ценности, коммерческая информация;
- в) финансовая информация о клиентах, финансовая информация организации;
- г) научная информация, ведущие ученые

25. Что является формой реализации угроз кадровой безопасности в финансовом секторе экономики

- а) разглашение конфиденциальной информации, хищение денежных средств;
- б) разглашение конфиденциальной информации, переманивание сотрудников конкурентами;
- в) коррупция сотрудников, вербовка сотрудников, переманивание сотрудников;
- г) вербовка сотрудников, разглашение информации

26. Что относится к субъекту угроз кадровой безопасности в сфере торговли и бытового обслуживания

- а) собственные сотрудники, конкуренты, криминал;

- б) собственные сотрудники и конкуренты;
- в) собственные сотрудники, конкуренты клиентов, собственные конкуренты, криминал;
- г) собственные сотрудники, иностранные спецслужбы

27. Что является формой реализации угроз в сфере государственного управления

- а) коррупция сотрудников, вербовка сотрудников, переманивание сотрудников;
- б) мелкие хищения, разглашение конфиденциальной информации;
- в) вербовка сотрудников, разглашение информации;
- г) разглашение конфиденциальной информации, переманивание сотрудников конкурентами

28. Что является формой реализации угроз кадровой безопасности в военно-промышленном комплексе

- а) вербовка сотрудников, разглашение информации;
- б) коррупция сотрудников, вербовка сотрудников, переманивание сотрудников;
- в) разглашение конфиденциальной информации, хищение денежных средств;
- г) мелкие хищения, разглашение конфиденциальной информации

29. Карьерное пространство - это:

- а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации;
- б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала;
- в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала;
- г) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор;
- д) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

30. Карьерная среда - это:

- а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации;
- б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала;
- в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала;
- г) высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации;
- д) освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в

субъективированных формах труда

31. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики:

- а) перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени;
- б) движение вверх по организационной иерархии;
- в) подъем на более высокую ступень служебной иерархии;
- г) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

32. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего?

- а) базовый резерв;
- б) резерв корпоративного развития;
- в) стратегический резерв;
- г) резерв функционирования;
- д) резерв развития;
- е) молодежный резерв

33. Установите соответствие

- 1. Вертикальная карьера;
- 2. Горизонтальная карьера;
- 3. Центростремительная карьера;
- 4. Специализированная карьера;
- а) перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня;
- б) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- в) конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития;
- г) движение к ядру, т.е. руководству фирмой

34. Установите соответствие

- 1. Активная кадровая политика;
- 2. Превентивная кадровая политика;
- 3. Реактивная кадровая политика;
- а) мероприятия кадровой политики проводятся лишь тогда, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Кадровая служба организации располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочную перспективу;
- б) руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами;
- в) отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом

35. Пассивный рекрутинг

а) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;

б) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;

в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком;

г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

36. Активный рекрутинг

а) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;

в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком;

г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

37. Exclusive search

а) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком;

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;

в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;

г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

38. Прелиминаринг

а) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством;

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;

в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;

г) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком

39. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых идей, использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития

40. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) появление новых импульсов для развития;
- б) низкие затраты на адаптацию персонала;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;
- г) сохранение корпоративного духа в организации;
- д) снижение конкуренции между работниками

41. Комплекс мер в области управления персоналом, направленный на минимизацию рисков нанесения ущерба со стороны персонала и непосредственно самому персоналу - это

42. Показатель «Средняя заработная плата» относится к группе показателей кадровой безопасности:

- а) состояние мотивационной системы;
- б) состояние интеллектуального потенциала;
- в) эффективность использования персонала

43. Показатель «Затраты на обучение» относится к группе показателей кадровой безопасности:

- а) состояние мотивационной системы;
- б) состояние интеллектуального потенциала;
- в) эффективность использования персонала

44. Количественные риски кадровой безопасности

- а) предполагают избыток или недостаток персонала хозяйствующего субъекта, что приводит либо к увеличению затрат на заработную плату, либо к невыполнению взятых на себя обязательств перед клиентами;
- б) несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- в) непринятие традиций, негативное отношение сотрудника к руководству компании и стилю управления

45. Качественные риски кадровой безопасности

- а) предполагают избыток или недостаток персонала хозяйствующего субъекта, что приводит либо к увеличению затрат на заработную плату, либо к невыполнению взятых на себя обязательств перед клиентами;
- б) несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- в) непринятие традиций, негативное отношение сотрудника к руководству компании и стилю управления

46. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал» составляет _____

47. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек организации» составляет _____

48. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Коэффициент текучести кадров» составляет _____

49. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Уровень образованности» составляет _____

50. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Затрат на обучение в общем объеме издержек на персонал» составляет _____

Вопросы для подготовки к тестовым заданиям

1. Понятие и задачи кадровой безопасности.
2. Субъекты кадровой безопасности
3. Объекты кадровой безопасности.
4. Направления кадровой безопасности.
5. Факторы кадровой безопасности.
6. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и дополнительные особенности ее в современной России.
7. Классификация угроз кадровой безопасности.
8. Внешние угрозы кадровой безопасности
9. Внутренние угрозы кадровой безопасности.
10. Субъектно-объектные отношения кадровой безопасности.
11. Факторы, провоцирующие возникновения угроз кадровой безопасности.
12. Процесс управления кадровой безопасностью.
13. Сущность лояльности.
14. Уровни лояльности.
15. Факторы лояльности.
16. Признаки нелояльного поведения сотрудников.
17. Факторы, способствующие возникновению лояльности персонала.
18. Составляющие лояльности
19. Правовые требования к построению процессов отбора и подбора персонала.
20. Научно-методические принципы подбора персонала.
21. Инсайдеры и их виды.
22. Типы инсайдеров.
23. Методы выявления инсайдеров.
24. Типичные причины конфликтов.
25. Виды конфликтов, их классификация.
26. Роль руководителя в разрешении конфликтов
27. Понятие карьеры
28. Модели карьеры
29. Индикаторы кадровой безопасности

30. Пороговые значения кадровой безопасности
31. Разработка стратегии управления кадровой безопасностью.
32. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.
33. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.
34. Оценка лояльности.
35. Оценка методов поиска сотрудников.
36. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
37. Профилактика конфликтов
38. Стадии развития конфликта.
39. Способы разрешения конфликтов
40. Методы кадровой безопасности при найме сотрудников.
41. Применение специализированных методик при подборе персонала.
42. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.
43. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.
44. Нейтрализация инсайдерских угроз.
45. Оценка индикаторов кадровой безопасности
46. Типы сотрудников по уровню лояльности: гранды, имитаторы
47. Типы сотрудников по уровню лояльности: рабочие лошади, обиженные и оскорбленные
48. Типы сотрудников по уровню лояльности: объяснялки, флюгеры
49. Атрибуты лояльности
50. Оценка видов угроз
51. Оценка факторов угроз
52. Оценка этапов карьеры
53. Оценка персонала для включения в кадровый резерв
54. Этапы процесса формирования резерва:
55. Составление прогноза изменений в составе руководящих кадров
56. Основные модели карьеры
57. Стратегии карьеры
58. Стратегии развития карьеры.
59. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала
60. Оценка методов отбора персонала