

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор



Иванов А.Г.

подпись

«29»

май

2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.10 КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специальность	38.05.01. Экономическая безопасность
Специализация	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Форма обучения	очная
Квалификация	Экономист

Краснодар 2015

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины «Кадровая безопасность» – формирование у будущих специалистов системы теоретических и практических знаний, комплекса профессиональных компетенций в области теоретических вопросов кадровой безопасности: понятия, процесса, технологии, особенностей управления и предотвращения кадровых угроз и практических умений в области анализа системы кадровой безопасности, исследования угроз кадровой безопасности и формирования направлений управленческих воздействий.

1.2 Задачи дисциплины.

- освоить понятие, современные подходы, закономерности, методы управления, принципы, методы обеспечения социально-экономической кадровой безопасности,
- изучить виды кадровых и социально-экономических угроз, систему управления кадровой безопасностью в компаниях и на макроуровне;
- изучить правовые и информационные основы кадровой безопасности;
- изучить принципы обеспечения кадровой безопасности и методы проверки персонала на этапе отбора;
- изучить способы обеспечения кадровой безопасности и контроль работы специалистов в процессе работы и при увольнении работников для обеспечения экономической безопасности;
- освоить вопросы статистического анализа социально-экономических процессов в организации и мониторинг кадровой безопасности;
- освоить методы и технологии обеспечения социально-экономической и кадровой безопасности на основе формирования организационной культуры и лояльности работников;
- выработать умения составления документов, обеспечивающих кадровую безопасность предприятия.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Для изучения дисциплины необходимо знание таких предшествующих в учебном плане дисциплин как: «Экономика коррупции», «Управление организацией (предприятием)». Изучение дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин учебного плана, как: «Практикум по обеспечению экономической безопасности на предприятии», «Информационная безопасность».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПСК-1.3; ОПК-2; ПК-31

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ПСК - 1.3	Способностью разрабатывать методики проверки контрагентов и работников организации с учетом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы, осуществлять проверку персонала организации, контроль работы специалистов, влияющих на состояние экономической безопасности организации	– Понятие, методы кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности, – методики проверки работников организации на этапе отбора персонала, в процессе работы и при увольнении специалистов, влияющих на состояние экономической безопасности организации, с учетом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы.	– разрабатывать методики проверки работников организации при приеме на работу, составлять основные документы, обеспечивающие кадровую и экономическую безопасность (о неразглашении информации, коммерческой тайны, неразглашении персональных данных) с учетом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы; осуществлять проверку персонала организации, контроль работы специалистов, влияющих на состояние экономической безопасности организации в процессе их работы и увольнении, влияющих на	– Навыками разработки методик проверки работников организации, – навыками проверки персонала и контроля работы специалистов организации, влияющих на состояние экономической безопасности организации

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
			состояние экономической безопасности организации	
ОПК-2	способностью использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач	– Понятие, закономерности и методы экономической науки управления кадрами на макро- и микроуровне, – методы экономической науки: исследования, управления для безопасного управления кадрами, выявления и решения профессиональных задач по снижению кадровых угроз предприятия; – методы экономической науки методы мониторинга в управлении предприятием для мониторинга кадровых угроз;	использовать закономерности и методы экономической науки управления кадрами на макро- и микроуровне, исследования кадровых угроз и мониторинга при решении профессиональных задач по снижению кадровых угроз организации;	способностью использовать закономерности и методы экономической науки управления кадрами при решении профессиональных задач по снижению кадровых угроз организации;
ПК-31	способностью на основе статистических данных исследовать социально-экономические процессы в целях прогнозирования возможных угроз экономической безопасности	▪ Понятие социально-экономических процессов на макро- и микроуровне и кадровых угроз социально-экономической безопасности, понятие прогнозирования кадровых угроз социально-экономической безопасности; - методы статистических исследований социально-экономических процессов кадровой безопасности на макро- и микроуровне.	▪ на основе статистических данных исследовать социально-экономические процессы в целях прогнозирования возможных угроз экономической безопасности на макро- и микроуровне. ▪ проводить статистический анализ социально-экономических данных.	▪ исследовательскими методами; ▪ методами статистического анализа и прогнозирования

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет _2_ зач.ед. (_72_ часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		A			
Контактная работа, в том числе:	50	50			
Аудиторные занятия (всего)	48	48			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	16	16			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	32	32			
Иная контактная работа					
Контролируемая самостоятельная работа (КСР)	2	2			
Иная контактная работа (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	22	22			
В том числе:					
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	6	6			

Выполнение индивидуальных заданий (подготовка эссе, индивидуального задания)	16	16			
Промежуточная аттестации (зачет)					
Общая трудоемкость час	72	72			
зач. ед.	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре (для студентов ОФО)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие, закономерности, концепции, система, методы управления и статистические, экономические индикаторы кадровой, социально-экономической безопасности страны.	8	2	4		2
2.	Понятие, концепции кадровой и социально-экономической безопасности, виды кадровых угроз предприятия. Система и функции кадровой безопасности. Основы кадровой безопасности и методы проверки персонала при отборе персонала.	14	4	6	-	4
3.	Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.	16	2	6	-	8
4.	Обеспечение кадровой безопасности и контроль работы специалистов в процессе работы и при увольнении работников для обеспечения экономической безопасности	12	4	6	-	2
5.	Статистический анализ социально-экономических процессов в организации и мониторинг кадровой безопасности	12	2	6	-	4
6.	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения социально-экономической и кадровой безопасности организации	8	2	4	-	2
	<i>Итого по дисциплине:</i>		16	32	-	22

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Понятие, закономерности, концепции, система, методы управления и статистические, экономические индикаторы кадровой, социально-экономической безопасности страны.	Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
2	Понятие, концепции кадровой и социально-экономической безопасности, виды кадровых угроз предприятия. Система и функции кадровой безопасности. Основы кадровой безопасности и методы проверки персонала при отборе персонала.	Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия. Системы кадровой безопасности в бизнес структурах, основные функции. Внешние и внутренние угрозы. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Типы зависимостей. Основные группы риска. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию. Безопасные источники набора персонала. Анализ документов при приеме на работу, ме-	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

		тоды проверки персонала, выявление групп риска с помощью тестирования.	
3	Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.	Понятия коммерческая, информационная и налоговая тайна. Ответственность за разглашение. Основные документы их регламентирующие. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации. Защита персональных данных сотрудника. Защита коммерческой информации. Формирование основных документов.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
4	Обеспечение кадровой безопасности и контроль работы специалистов в процессе работы и при увольнении работников для обеспечения экономической безопасности	Введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала и стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для повышения кадровой безопасности. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества. Виды и методы проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кратов». Трудоустройство уволенных.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
5	Статистический анализ социально-экономических процессов в организации и мониторинг кадровой безопасности	Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические. Применение полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
6	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения социально-экономической и кадровой безопасности организации	Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника. Методы и технологии консультативной работы по формированию лояльности персонала в организациях. Программы лояльности.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

Примечание: защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	
1	Понятие, закономерности, концепции, система, методы управления и статистические индикаторы кадровой, социально-экономической безопасности страны.	Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия	<i>Контрольные вопросы</i>
2	Понятие, концепции кадровой и социально-экономической безопасности, виды кадровых угроз предприятия. Система и функции кадровой безопасности. Основы кадровой безопасности и методы проверки персонала при отборе персонала.	Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия. Системы кадровой безопасности в бизнес структурах, основные функции. Внешние и внутренние угрозы. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Типы зависимостей. Основные группы риска. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию. Безопасные источники набора персонала. Анализ документов при приеме на работу, методы проверки персонала, выявление групп риска с помощью тестирования.	<i>Контрольные вопросы</i>
3	Правовые и информацион-	Понятия коммерческая, информационная и налоговая	<i>Контрольные</i>

	ные основы обеспечения кадровой безопасности.	тайна. Ответственность за разглашение. Основные документы их регламентирующие. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации. Защита персональных данных сотрудника. Защита коммерческой информации. Формирование основных документов.	<i>вопросы, индивидуальное задание</i>
4	Обеспечение кадровой безопасности и контроль работы специалистов в процессе работы и при увольнении работников для обеспечения экономической безопасности	Введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала и стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для повышения кадровой безопасности. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества. Виды и методы проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кротов». Трудоустройство уволенных.	<i>Контрольные вопросы</i>
5	Статистический анализ социально-экономических процессов в организации и мониторинг кадровой безопасности	Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические. Применение полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации.	<i>Контрольные вопросы</i>
6	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения социально-экономической и кадровой безопасности организации	Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника. Методы и технологии консультативной работы по формированию лояльности персонала в организациях. Программы лояльности.	<i>Контрольные вопросы.</i>

Примечание: расчетно-графическое задание (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Понятие, закономерности, концепции, система, методы управления и статистические, экономические индикаторы кадровой, социально-экономической безопасности страны.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Понятие, концепции кадровой и социально-экономической безопасности, виды кадровых угроз	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «Куб-

	предприятия. Система и функции кадровой безопасности. Основы кадровой безопасности и методы проверки персонала при отборе персонала.	ГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Обеспечение кадровой безопасности и контроль работы специалистов в процессе работы и при увольнении работников для обеспечения экономической безопасности	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Статистический анализ социально-экономических процессов в организации и мониторинг кадровой безопасности	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
6	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения социально-экономической и кадровой безопасности организации	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- интерактивные лекции с элементами дискуссии;

- исследовательские методы в обучении: индивидуальные задания по анализу стратегии кадровой безопасности РФ, системы кадровой безопасности РФ, анализу кадровых угроз и групп риска персонала на предприятии и формирование мероприятий по их снижению, включая программы лояльности;

- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий. На этапе изучения с первого по шестой раздел, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как: лекция с элементами дискуссии.

На лекции с элементами дискуссии осуществляется постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому обучающихся. Предусматривается следующее методическое обеспечение: перечень вопросов для обсуждения, контрольные вопросы. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков составления документов, обеспечивающих кадровую безопасность на этапе отбора персонала: документы о неразглашении коммерческой тайны, регламента обращения с информацией и др. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

– проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного обсуждения элементов системы кадровой безопасности и угроз на предприятии. Цель – обучить логическому и аналитическому мышлению, представлению документов системы кадровой безопасности в виде регламентов, подписок и пр., выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления у обучающихся по решению проблем. Задачи преподавателя в этом случае: направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать пути решения, способствовать открытому обмену мнениями.

– индивидуальные консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с обучающимся по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1. Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 2 «Понятие, концепции кадровой безопасности, виды кадровых угроз предприятия»

1. Какие, по вашему мнению, существуют кадровые угрозы предприятия?

2. Какие отделы предприятия занимаются вопросами кадровой безопасности?

3. Какие методы и инструменты используются предприятием для управления кадровой безопасностью и снижения кадровых угроз?

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

■ ПСК-1.3 знает: Понятие, методы кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.

Критерии оценки:

«неудовлетворительно» - обучающийся затрудняется ответить на дискуссионные вопросы;

«удовлетворительно» - обучающийся имеет фрагментарные представления по дискуссионным вопросам;

«хорошо» - обучающийся демонстрирует знания по заявленному вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - обучающийся демонстрирует системные знания по вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует обобщения и выводы.

4.1.2 Примерные индивидуальные задания

Задание 1. Формирование обязательства о неразглашении коммерческой тайны

Пользуясь системой консультант +, открытыми источниками Интернет, составить обязательство с указанием следующих обязательных граф:

1. ФИО,
2. должность,
3. основание расписки – документ о приеме на работу.
4. перечень информации, которая относится к коммерческой тайне - предмет обязательства, документ, который перечень регламентирует,
5. источники и пути утечки информации, которые надо заблокировать,
6. действия персонала по поводу разглашения коммерческой тайны, которые блокируются,
7. срок действия обязательства,
8. ответственность за разглашение,
9. действия при обнаружении разглашения другими сотрудниками или попыток навязать нарушение обязательства со стороны других лиц.
10. иные условия

Пример выполненного задания

Обязательство о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну

Казань

16 января 2017 г.

Я, Степанов Антон Андреевич, главный инженер общества с ограниченной ответственностью «Термострой», в соответствии с заключенным трудовым договором принимаю настоящее обязательство о нижеследующем:

1. Я обязуюсь:
 - 1.1. Не сообщать третьим лицам, не выкладывать в открытый доступ и неправомерно не использовать без письменного согласия администрации ООО «Термострой» сведения, составляющие коммерческую тайну.
 - 1.2. Соблюдать установленный в ООО «Термострой» режим коммерческой тайны и исполнять требования локальных актов компании по обеспечению сохранности секретной коммерческой информации.
 - 1.3. Немедленно сообщать начальнику службы безопасности ООО «Термострой»:
 - обо всех попытках третьих лиц получить от меня информацию, составляющую коммерческую тайну;
 - о запросах органов государственных органов и иных лиц сведений, составляющих коммерческую тайну;
 - о фактах утраты носителей секретной информации и (или) иной утечке информации, которые могут привести к разглашению указанной информации.
 - 1.4. Не использовать ставшую мне известной коммерческую информацию работодателя и (или) его клиентов (контрагентов) для занятий любой деятельностью, способной причинить вред работодателю и (или) его клиентам (контрагентам).
 - 1.5. Сведения, составляющие коммерческую тайну, использовать только для выполнения должностных обязанностей.
 - 1.6. Соблюдать установленный в ООО «Термострой» отдельным локальным актом порядок работы с носителями секретной информации и документами с грифом «Коммерческая тайна».
 - 1.7. При расторжении трудового договора передать все имеющиеся в моем пользовании материальные носители секретной коммерческой информации по описи ответственному работнику службы безопасности ООО «Термострой», указанному в отдельно издаваемом приказе.
2. Я подтверждаю, что на момент подписания настоящего обязательства я ознакомлен с приказом генерального директора ООО «Термострой» от 30.12.2016 № 328/К, утверждающим перечень информации, составляющей коммерческую тайну ООО «Термострой».
3. Я предупрежден, что в случае умышленного или неосторожного разглашения информации, составляющей коммерческую тайну работодателя и (или) его клиентов (контрагентов), возможно наступление юридической ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
4. Настоящее обязательство действует бессрочно.
5. Прекращение трудового договора, заключенного между мной и работодателем, не является основанием для прекращения настоящего обязательства.

Подпись работника: Степанов /Степанов А. А./

Критерии оценки по заданию 1:

Раскрыты все пункты обязательства о неразглашении коммерческой тайны Результаты представлены в виде расписки в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность	«Отлично» 5
Раскрыто 6 пунктов обязательства о неразглашении коммерческой тайны Результаты представлены в виде расписки в ответе прослеживается четкая структура, но отражены не все направления защиты информации.	«Хорошо» 4
Раскрыто 5 пунктов обязательства о неразглашении коммерческой тайны Результаты представлены в виде расписки Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый документ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.	«Удовлетворительно» 3
Не раскрыты пункты обязательства о неразглашении коммерческой тайны Результаты не представлены в виде расписки	«Не удовлетворительно» 2

Задание 2. Формирование обязательства о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных), не содержащих сведений, составляющих государственную тайну

Пользуясь системой консультант +, открытыми источниками Интернет, составить обязательство с указанием следующих обязательных граф:

11. ФИО,
12. должность,
13. перечень информации, которая относится к конфиденциальной - предмет обязательства,
14. источники и пути утечки информации, которые надо заблокировать,
15. срок действия обязательства,
16. ответственность за разглашение,
17. действия при обнаружении разглашения другими сотрудниками или попыток навязать нарушение обязательства со стороны других лиц.

Пример выполненного задания.

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО
о неразглашении конфиденциальной информации
(персональных данных), не содержащих сведений,
составляющих государственную тайну**

Я, _____
(ФИО государственного гражданского служащего)
исполняющий (ая) должностные обязанности по занимаемой должности

(должность, наименование структурного подразделения «Название предприятия»)
предупрежден (а), что на период исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом, мне будет предоставлен допуск к конфиденциальной информации (персональным данным), не содержащим сведений, составляющих государственную тайну. Настоящим добровольно принимаю на себя обязательства:

1. Не разглашать третьим лицам конфиденциальные сведения, которые мне доверены (будут доверены) или станут известными в связи с выполнением должностных обязанностей.
2. Не передавать и не раскрывать третьим лицам конфиденциальные сведения, которые мне доверены (будут доверены) или станут известными в связи с выполнением должностных обязанностей.
3. В случае попытки третьих лиц получить от меня конфиденциальные сведения, сообщать непосредственному начальнику.
4. Не использовать конфиденциальные сведения с целью получения выгоды.
5. Выполнять требования нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы защиты конфиденциальных сведений.
6. В течение года после прекращения права на допуск к конфиденциальным сведениям не разглашать и не передавать третьим лицам известные мне конфиденциальные сведения.

Я предупрежден (а), что в случае нарушения данного обязательства буду привлечен (а) к дисциплинарной ответственности и/или иной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(фамилия, инициалы)
« _____ » 200__ г.

(подпись)

Критерии оценки по заданию 2:

Раскрыты все пункты обязательства о конфиденциальной информации Результаты представлены в виде расписки в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность	«Отлично» 5
Раскрыто 6 пунктов обязательства о конфиденциальной информации Результаты представлены в виде расписки в ответе прослеживается четкая структура, но отражены не все направления защиты информации.	«Хорошо» 4
Раскрыто 5 пунктов обязательства о конфиденциальной информации Результаты представлены в виде расписки Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый документ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.	«Удовлетворительно» 3
Не раскрыты пункты обязательства о конфиденциальной информации Результаты не представлены в виде расписки	«Не удовлетворительно» 2

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ПСК-1.3 . знает: методы обеспечения кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности. Умеет: составлять основные документы, обеспечивающие кадровую и экономическую безопасность (о неразглашении информационной, коммерческой тайны, неразглашении персональных данных) с учетом требований законодательства РФ и нормативных правовых актов, регламентирующих данные процессы;

4.1.3. Контрольные вопросы по теме 2: «Понятие, концепции кадровой безопасности, виды кадровых угроз предприятия»

1. Дайте определение кадровой безопасности предприятия
2. Назовите основные виды угроз кадровой безопасности предприятия
3. Назовите основные отделы и их функции по обеспечению кадровой безопасности предприятия
4. Назовите основные методы и инструменты управления кадровой безопасностью предприятия
5. Назовите основные показатели предприятия, по которым можно судить о состоянии кадровой безопасности.

Критерии оценки:

Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	«Отлично» 5
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Хорошо» 4
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	«Удовлетворительно» 3
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. До-	«Не удовлетворительно» 2

полнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	
--	--

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ПСК-1.3. знает: Понятие, методы обеспечения кадровой безопасности, виды кадровых угроз, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности;

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточный контроль знаний осуществляется в виде экзамена по вопросам теоретического курса

Перечень вопросов к зачету

1. Сущность кадровой безопасности и ее цели.
2. Современные подходы, принципы управления кадровой безопасностью.
3. Методы управления кадровой безопасностью.
4. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.
5. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
6. Основные группы риска персонала. Типы зависимостей.
7. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию. Последствия кадровых угроз групп риска.
8. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия.
9. Профессиография и источники набора персонала как элемент кадровой безопасности. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
10. Кадровая безопасность при отборе кадров: методы анализа и проверки документов.
11. Кадровая безопасность и методы проверки персонала при отборе кадров: тестирование, собеседование.
12. Безопасность найма сотрудников.
13. Кадровая безопасность в начале работы в организации: введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала.
14. Стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для обеспечения кадровой безопасности.
15. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества.
16. Виды проверок персонала в процессе работы.
17. Контроль в рабочем режиме.
18. Выявление внутренних «воров» и «кротов».
19. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
20. Трудоустройство уволенных для обеспечения кадровой безопасности.
21. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические.
22. Методы психофизиологической аппаратной работы с применением полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации.
23. Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
24. Формирование оргкультуры для усиления кадровой безопасности: методы и мероприятия.
25. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника.
26. Методы и технологии работы по формированию и сопровождению лояльности персонала в организациях.
27. Программы лояльности персонала.
28. Понятия коммерческая, информационная и налоговая тайна. Ответственность за разглашение.
29. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации. Защита персональных данных сотрудника.

Критерии оценки:

Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	«Зачтено»
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или	«Зачтено»

незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	«Зачтено»
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не зачтено» 2

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Алавердов, Ашот Робертович. Управление кадровой безопасностью организации [Текст] : учебник / А. Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2011. - 171 с. - (Университетская серия). - Библиогр.: с. 160-161. - ISBN 9785944161413 : 102.00. (Экземпляры: Всего: 5, из них: уч-3, чз-2)
2. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 559 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=924774>
3. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности в 2 ч. Часть 1 : учебник для академического бакалавриата / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под ред. В. Л. Шульца. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02331-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/AADA8F76-CFA5-4373-A55E-8A9AA7EC6008.

5.2 Дополнительная литература:

1. Экономическая безопасность : учебник для вузов / Л. П. Гончаренко [и др.] ; под общ. ред. Л. П. Гончаренко, Ф. В. Акулинина. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 340 с. — (Серия : Специалист). — ISBN 978-5-534-06090-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/67C9DADE-09C6-41E8-8CB6-AA6D1846E447.
2. Сычев, Ю.Н. Управление безопасностью и безопасностью бизнеса : учебное пособие / Ю.Н. Сычев. - Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. - 96 с. - ISBN 5-7764-0545-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90779> (12.09.2018).
3. Экономическая безопасность предприятия: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономическая безопасность" / Суглобов А.Е., Хмелев С.А., Орлова Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 271 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-02378-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/884411>

5.3. Периодические издания

Человек и труд
Управление персоналом

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

Журнал "Кадровик-практик" - <http://www.kadrovik-praktik.ru/>
 HR –портал <http://www.hr-portal.ru>
 Журнал для профессионалов - Безопасность // <http://www.securityinfowatch.ru>
 Директор по безопасности // <http://www.s-director.ru/magazine.html>
 Кадровое дело // <http://www.kdelo.ru/>
 Крысин А. Проблемы безопасности коммерческих структур в работе с кадрами // <http://www.kiev-security.org.ua/box/11/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (лекции-дискуссии).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде теоретического изложения материала с использованием интерактивных дискуссий.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимися знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К занятиям преподавателем формулируются практические задания в виде вопросов на семинар, тем индивидуальных заданий, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники отвечают на вопросы преподавателя, готовят задания по формированию документов, обеспечивающих кадровую безопасность: о неразглашении коммерческой налоговой информационной тайны, личных данных на проверку и представляют их. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его индивидуального исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Кадровая безопасность» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области и формированию навыков представления результатов исследования. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы по темам дисциплины и по темам индивидуального исследования; выполнение домашних заданий; подготовку индивидуальных заданий; самоподготовку к участию в обсуждениях.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, проверка выполненных заданий.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового зачета. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимися в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность, доказательность выводов, логику изложения и документов, регламентирующих кадровую безопасность предприятия. В процессе работы над заданием закрепляются и расширяются знания по различным вопросам экономики и менеджмента и приобретаются навыки практической работы в области управления кадровой безопасностью и представления результатов по заданиям.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующую экономическую литературу, рекомендуемую по каждой теме учебной дисциплины. При этом здесь очень важно, чтобы выбранные публикации соответствовали исследуемой теме и напрямую были связаны с поиском идей, механизмов, подходов или решений.

В письменной работе по теме задания студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты темы, четко сформулировать и аргументировать свою позицию.

В конце семестра проводится промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины в форме экзамена. Описание заданий для самостоятельной работы обучающихся и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях семинарского типа;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций при представлении результатов заданий студентами на практических занятиях, использование Интернет-технологий при подготовке обучающимися индивидуальных заданий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программа PowerPoint Microsoft Office, ОС Microsoft Windows 10 с выходом в Интернет ("№73–АЭФ/223-ФЗ/2018 Соглашение Microsoft ESS 72569510").

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Лабораторные занятия	Лаборатории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения Ауд. 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А
4.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра мировой экономики и менеджмента (236)
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

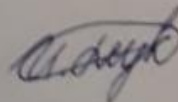
РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Кадровая безопасность» для специальности «Экономическая безопасность»

Российская экономика и предприятия должны стать более эффективными и конкурентоспособными. Новые направления управления экономикой и бизнесом, кадрами страны и фирм: кадровая безопасность, оргкультура соблюдения норм защиты информации и функционирования экономики вписывается в общую стратегическую направленность управления, конкурентоспособность. Наиболее важно научиться использовать передовой опыт в области кадровой безопасности предприятий, при подготовке, подборе и отборе кадров, в процессе работы и при увольнении работника. Знание групп кадрового риска позволяет повысить эффективность деятельности по кадровому управлению. Это настоятельное требование экономической действительности. В России уже давно сложилась определенная система управления кадрами, однако необходимо формировать свой взгляд на систему кадровой безопасности и управления персоналом в соответствии с рыночными реалиями.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию компетенций для специальности «Экономическая безопасность», имеет различный методический инструментарий: индивидуальные задания по формированию документов кадровой безопасности, контрольные вопросы, дискуссионные вопросы, для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики
предприятия, регионального
и кадрового менеджмента КубГУ



Дедкова И.Ф.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Кадровая безопасность» для специальности «Экономическая безопасность»

Область кадровой безопасности в России только развивается, требует пристального внимания. Требуют развития все составляющие: система, организация, система оценки, контроля, мониторинга, организационная культура, методы и модели. Такой подход к кадровой безопасности стал использоваться в России недавно, хотя за рубежом накоплен значительный опыт в этой области. Кадровая безопасность является одним из ключевых факторов конкурентоспособности стран, регионов, фирм, определения приоритетов при обучении персонала, его развитии, оплате труда, так как эти элементы обеспечивают эффективность и безопасность экономики.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию профессиональных компетенций для студента специальности «Экономическая безопасность», имеет разработки в области формирования документов системы кадровой безопасности, которые необходимы для работы предприятия и нужны студентам для изучения, есть критерии контроля знаний и закрепления компетенций, задания для самостоятельной работы, программа обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Зам. директора ООО ПКФ «Афипс»



Авдеева И.А.