

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

« 01 »

2016 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.05 УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

Направление подготовки	38.04.01. Экономика
Направленность (профиль)	Экономическая безопасность и устойчивость
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	заочная
Квалификация (степень)	магистр

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины «Управление кадровой безопасностью» – формирование у будущих магистров системы теоретических и практических знаний, комплекса профессиональных компетенций в области кадровой безопасности: понятия, процесса, технологии, особенностей исследования, анализа, управления и предотвращения кадровых угроз и практических умений в области анализа системы, стратегии кадровой безопасности, исследования угроз кадровой безопасности и формирования стратегических направлений управленческих воздействий на макро- и микроуровне.

1.2 Задачи дисциплины.

- освоить понятие, современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью;
- изучить виды кадровых угроз, систему управления кадровой безопасностью в компаниях и на макроуровне;
- изучить правовые и информационные основы кадровой безопасности;
- изучить принципы обеспечения кадровой безопасности на этапе отбора персонала;
- изучить способы обеспечения кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников;
- освоить вопросы мониторинга кадровой безопасности;
- освоить методы и технологии обеспечения кадровой безопасности на основе формирования организационной культуры и лояльности работников;
- выработать умения анализа угроз и групп риска кадровой безопасности и формирования направлений снижения угроз и программ лояльности персонала предприятий, анализа систем и стратегии кадровой безопасности на макроуровне.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление кадровой безопасностью» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Для изучения дисциплины необходимо знание таких предшествующих в учебном плане дисциплин как: «Основы теории экономической безопасности», «Методология экономических исследований», «Риск-менеджмент», «Методы принятия управленческих решений». Изучение дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин учебного плана, как: «Практикум по обеспечению экономической безопасности на предприятии», «Методы защиты репутации компании».

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 ПК-3; ПК-8

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	▪ Понятие, современные подходы, принципы, методы, стратегии управления, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности на макро и микроуровне, виды кадровых угроз; ▪ Программу и методы исследований и мониторинга кадровых угроз на этапе отбора, в процессе работы, при увольнении работников и при формировании оргкультуры и лояльности персонала	▪ Применять методы исследований и мониторинга кадровых угроз на этапе отбора, в процессе работы, при увольнении работников и при формировании оргкультуры и лояльности персонала, правовых документов кадровой безопасности ▪ Составлять программу самостоятельного исследования системы, стратегии кадровой безопасности на макроуровне ▪ Составлять программу и исследовать группы риска и угрозы кадровой безопасности, выявлять проблемный персонал для формирования направлений управленческих воздействий.	▪ Методами научных исследований; ▪ Методами составления программ исследований;

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ПК-8	способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне.	- Понятие, современные подходы, принципы, методы, стратегии управления, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности на микро- и макроуровне, виды кадровых угроз; - Виды аналитических материалов по результатам исследований и анализа кадровой безопасности для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне.	- готовить аналитический материал по визуальному представлению направлений стратегии и структуры системы кадровой безопасности страны для выявления проблем, оценки мероприятий и принятия стратегических решений по улучшению системы, стратегии и экономической политики в области кадровой безопасности на макроуровне; - готовить аналитический материал по выявлению угроз кадровой безопасности на микроуровне предприятия для оценки мероприятий в области кадровой политики и принятия стратегических решений по их снижению.	навыками составления аналитических материалов

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		5 курс	—		
Контактная работа, в том числе:	12,3	12,3			
Аудиторные занятия (всего)	12	12			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8			
Лабораторные занятия	-	-			
Самостоятельная работа (всего)	87	87			
В том числе:					
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	10	10			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка эссе, индивидуального задания)</i>	60	60			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	17	17			
Промежуточная аттестации (экзамен)	8,7	8,7			
Подготовка к экзамену					
Общая трудоёмкость час	108	108			
зач. ед.	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе (для студентов ЗФО)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		
			Л	ПЗ	Внеаудиторная работа
					СРС

1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Методы и программа исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны	22	1	1	-	20
2.	Понятие, концепции кадровой безопасности, виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз.	22	1	1		20
3.	Система и функции управления кадровой безопасностью. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.	13	1	2	-	10
4.	Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников	13	1	2	-	10
5.	Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.	8		1	-	7
6.	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации	21		1	-	20
	Итого по дисциплине:		4	8	-	87

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, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Методы и программа исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны	Сущность кадровой безопасности и политике страны и ее стратегические цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью страны. Индикаторы макроуровневой кадровой безопасности. Система и стратегия кадровой безопасности страны: методы исследования, структура аналитических материалов по результатам исследования.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
2	Понятие, концепции кадровой безопасности, виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз.	Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
3	Система и функции управления кадровой безопасностью. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.	Системы кадровой безопасности в бизнес структурах, основные функции. Внешние и внутренние угрозы. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Типы зависимостей. Основные группы риска. При знаки начала негативного воздействия членов групп на организацию. Безопасные источники набора персонала. Анализ документов при приеме на работу, выявление групп риска с помощью тестирования.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
4	Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников	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	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

		вскрытия и расследования фактов мошенничества. Виды проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кротов». Трудоустройство уволенных.	
5	Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.	Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические. Применение полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
6	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения 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, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Методы и программа исследования системы и стратегии кадровой безопасности страны	Сущность кадровой безопасности страны и ее цели. Уровни, институты, методы и инструменты управления кадровой безопасностью на уровне страны и регионов. Основные индикаторы кадровой безопасности страны. Система и стратегия кадровой безопасности страны: методы исследования, структура аналитических материалов по результатам исследования.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальные задания</i>
2	Понятие, концепции кадровой безопасности, виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз.	Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Методы управления кадровой безопасностью. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
3	Система и функции управления кадровой безопасностью. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. Правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности.	Выявление кадровых угроз. Процедуры проверки документов и личности работника при отборе кадров. Проведение экспертиз. Тестирование. Безопасный найм персонала. Формирование перечня документов для отнесения к коммерческой тайне и документов о ее неразглашении. Основы трудового законодательства и контракта с точки зрения безопасности организации.	<i>Контрольные вопросы,</i>
4	Обеспечение кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников	Виды проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кротов».	<i>Контрольные вопросы</i>
5	Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.	Процедура различных видов мониторинга кадровой безопасности. Формирование базы осведомителей. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.	<i>Контрольные вопросы</i>
6	Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации	Формирование программ лояльности. Создание каналов обратной связи с персоналом.	<i>Контрольные вопросы. Индивидуальное задание -</i>

			эссе
--	--	--	------

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, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны. Методы и программа исследования системы и стратегии кадровой 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 безопасности, виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа 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 «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
3	Система и функции управления кадровой безопасностью. Основы кадровой безопасности при отборе персонала. 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 в процессе работы и при увольнении работников	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	Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам.	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 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 анализа стратегии кадровой безопасности и системы ее обеспечения в РФ, анализу угроз кадровой безопасности и групп риска предприятия, формирование мероприятий по их снижению и формированию программ лояльности. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

- проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного обсуждения элементов системы кадровой безопасности и угроз на макро и микроуровне, выявления угроз и кадровых рисков предприятия. Цель – обучить логическому и аналитическому мышлению, представлению систем кадровой безопасности в виде схем, отражающих институты, подсистемы, инструменты, цели, функции 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 1 «Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны»

1. Какие, по вашему мнению, существуют кадровые угрозы для РФ?
2. Какие институты государства занимаются вопросами кадровой безопасности в РФ?
3. Какие методы и инструменты используются государством для управления кадровой безопасностью и снижения кадровых угроз?

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ПК-3 . знает: Понятие, современные подходы, методы управления кадровой безопасностью на макроуровне, виды кадровых угроз.

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 Примерная тематика индивидуальных творческих заданий

Задание 1. Анализ направлений стратегии кадровой безопасности РФ.

1. Выделить из стратегии национальной безопасности РФ (Указ Президента РФ от 31 декабря 2015 года N 683 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" *интернет-портал правовой информации* www.konsultant.ru.) основные направления, касающиеся кадровой безопасности РФ (не менее 10)

1. Нарисовать схему основных направлений развития кадров РФ с точки зрения национальных интересов безопасности

Направления развития национальной кадровой безопасности РФ	
→	1.

Критерии оценки по заданию 1:

Раскрыты все 10 направлений стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ	«Отлично»
Результаты представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопас-	

ности страны Раскрыты основные положения кадровой стратегии; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность	5
Раскрыты не менее 8 направлений стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ Результаты представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны. Ответ четко структурирован, логичен. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Хорошо» 4
Раскрыты не менее 5 направлений стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ Результаты представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны. Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.	«Удовлетворительно» 3
Не раскрыты направления стратегии кадровой безопасности, названные в стратегии национальной безопасности РФ Результаты не представлены в виде схемы направлений стратегии кадровой безопасности страны.	«Не удовлетворительно» 2

Задание 2. Схема системы кадровой безопасности РФ

Нарисовать схему – ваше видение системы кадровой безопасности РФ.

Система подразумевает систему институтов, инфраструктуру, связи и методы воздействия.

Примеры системы приведен ниже.

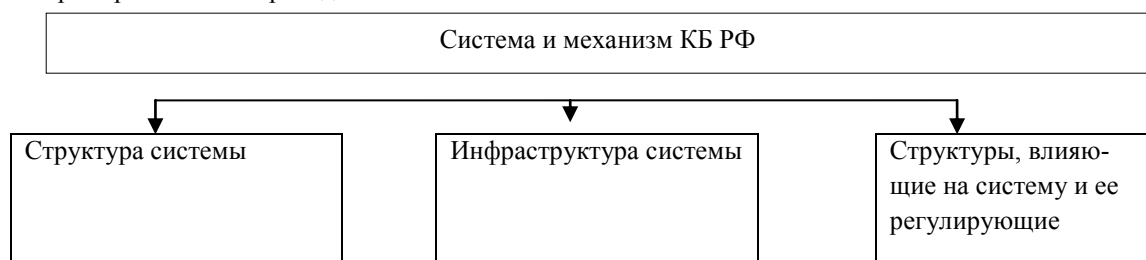


Рисунок 1- Система КБ РФ



Рис. 2 – Пример схемы структуры понятия

Критерии оценки по заданию 2:

Раскрыты не менее 10 институтов кадровой безопасности РФ Результаты представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны Раскрыты основные положения; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность	«Отлично» 5
Раскрыты не менее 8 институтов кадровой безопасности РФ Результаты представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны Ответ четко структурирован, логичен. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Хорошо» 4
Раскрыты не менее 5 институтов кадровой безопасности РФ Результаты представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.	«Удовлетворительно» 3
Не раскрыты институты кадровой безопасности РФ Результаты не представлены в виде схемы системы институтов с методами управления и функциями обеспечения кадровой безопасности страны	«Не удовлетворительно» 2

Задание 3: Анализ кадровых угроз и групп риска предприятия и разработка мероприятий по их снижению, программы лояльности персонала.

Написать аналитическое эссе по теме: «Анализ угроз кадровой безопасности моего предприятия и возможные направления и стратегии управления ими»

Алгоритм анализа:

1. Краткая информация о предприятии, виды деятельности, система управления, кадровый состав, службы и функции безопасности
2. Группы риска среди персонала

Группа риска персонала	Описание возможного вида угроз

3. Угрозы кадровой безопасности и стратегии управление кадровой безопасности

Вид Угрозы	Описание	Возможные методы и стратегии управления угрозами и программы лояльности

4. Возможные варианты развития программ лояльности среди персонала.

Критерии оценки по заданию 3:

Раскрыты не менее 10 угроз кадровой безопасности предприятия Результаты представлены в виде таблицы Отражены основные направления снижения угроз Отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз Раскрыты основные положения; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность	«Отлично» 5
Раскрыты не менее 7 угроз кадровой безопасности предприятия Результаты представлены в виде таблицы Отражены основные направления снижения угроз Отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз Ответ четко структурирован, логичен. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Хорошо» 4
Раскрыты не менее 5 угроз кадровой безопасности предприятия Результаты представлены в виде таблицы Отражены основные направления снижения угроз Отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз	«Удовлетворительно» 3

Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.	
Не раскрыты угрозы кадровой безопасности предприятия Результаты не представлены в виде таблицы Не отражены основные направления снижения угроз Не отражены основные направления программ лояльности по нивелированию угроз	«Не удовлетворительно» 2

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ПК-3 . знает: виды кадровых угроз, методы управления кадровой безопасностью на макро и микроуровне, методы их исследования, правовые и информационные основы обеспечения кадровой безопасности; Мониторинг кадровой безопасности предприятия и методы его реализации с помощью различных исследований; Формирование оргкультуры и лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации и методы их исследования. Умеет: исследовать систему и стратегию кадровой безопасности на макроуровне; проводить теоретическое исследование правовых документов по кадровой безопасности; исследовать группы риска и угрозы кадровой безопасности, выявлять проблемный персонал для формирования направлений управленческих воздействий и программ лояльности персонала.
- ПК-8 умеет: анализировать угрозы кадровой безопасности и направления управленческих воздействий по их снижению и представлять их в виде аналитических материалов.

4.1.3. Контрольные вопросы по теме 1: «Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны»

1. Дайте определение кадровой безопасности страны
2. Назовите уровни и цели обеспечения кадровой безопасности РФ
3. Назовите основные угрозы кадровой безопасности РФ в настоящее время
4. Назовите основные институты кадровой безопасности страны
5. Назовите основные методы и инструменты управления кадровой безопасностью на уровне страны и регионов
6. Назовите основные индикаторы кадровой безопасности страны

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. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не удовлетворительно» 2

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточный контроль знаний осуществляется в виде экзамена по вопросам теоретического курса

Перечень вопросов к экзамену

1. Сущность кадровой безопасности страны, ее цели, уровни, методы и функции управления.
2. Угрозы кадровой безопасности страны, индикаторы и стратегия управления.
3. Современные подходы, принципы управления кадровой безопасностью предприятия.
4. Система и методы управления кадровой безопасностью на микроуровне
5. Внешние и внутренние угрозы и риски кадровой безопасности предприятия.
6. Основные группы риска персонала. Типы зависимостей. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию.
7. Профессиография, источники набора персонала как элемент кадровой безопасности.
8. Кадровая безопасность при отборе кадров: анализ документов
9. Кадровая безопасность при отборе кадров: тестирование, собеседование.
10. Кадровая безопасность в начале работы в организации: введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала.
11. Стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для обеспечения кадровой безопасности.
12. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия.
13. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества.
14. Виды проверок персонала в процессе работы.
15. Контроль в рабочем режиме.
16. Выявление внутренних «воров» и «кротов».
17. Трудоустройство уволенных в целях обеспечения кадровой безопасности.
18. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические.
19. Методы психофизиологической аппаратной работы с применением полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации.
20. Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность.
21. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.
22. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника
23. Методы и технологии работы по формированию и сопровождению лояльности персонала в организациях.
24. Программы лояльности персонала.

Пример Экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» Экономический факультет Кафедра мировой экономики и менеджмента 2017-2018 уч. год Направление 38.04.01 Экономика Направленность (профиль) «Экономическая безопасность и устойчивость» Дисциплина «Управление кадровой безопасностью»	
1. Сущность кадровой безопасности страны, ее цели, уровни, методы и функции управления. 2. Кадровая безопасность при отборе кадров: анализ документов 3. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические.	
Зав. кафедрой мировой экономики и менеджмента, д.э.н., проф.	Шевченко И.В.

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	«Хорошо» 4

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.	«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. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не удовлетворительно» 2

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

5.1 Основная литература:

1. 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, 2017. [Электронный ресурс; Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/753429>
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник, А.Р. Алавердов – М. : Маркет ДС, 2011. — 171 с.
3. Экономическая безопасность: Учебное пособие / Н.В. Манохина, М.В. Попов, Н.П. Колядин, И.Э. Жадан; Под ред. Н.В. Манохиной - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=417929>

5.2.Дополнительная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций[Электронный ресурс]: учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. — 168 с. - Режим доступа:<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514173>
2. Авдийский, В. И. Организация предупреждения правонарушений в сфере экономики : учебник для бакалавров / В. И. Авдийский, Ю. В. Трунцевский ; под общ. ред. В. И. Авдийского, Ю. В. Трунцевского. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 272 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3004-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/14DCBE7A-31F8-4130-B30F-5975370C87CC
3. Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации [Текст]: учебник / А. Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2011. - 171 с. 5 экз.
4. Экономическая безопасность организации (предприятия): учебное пособие / Л.А. Кормишкина, Е.Д. Кормишкин, И.Е. Илякова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=809855>
5. Конституция РФ; "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ // <http://www.consultant.ru/>
6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // <http://www.consultant.ru/>
7. Федеральный закон от 28.12.2010 N 390-ФЗ (ред. от 05.10.2015) "О безопасности"// <http://www.consultant.ru/>
8. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) "О коммерческой тайне"// <http://www.consultant.ru/>
9. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 25.11.2017) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" // <http://www.consultant.ru/>

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>

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 схему – систему кадровой безопасности, направления стратегии КБ, аналитическое эссе 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 «Управление кадровой безопасностью» 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 анализа систем, стратегии кадровой безопасности и кадровых угроз. 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 исследования в отчетов 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 моделей дерева структуры.

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.

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

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Управление кадровой безопасностью» для направления магистратуры «Экономика: Экономическая безопасность и устойчивость»

Область управление кадровой безопасностью – область, которая в России только развивается, требует пристального внимания. Требуют развития все составляющие: стратегия, система, организация, система оценки, контроля, мониторинга, организационная культура, методы и модели. Стратегический подход к УКБ стал использоваться в России недавно, хотя за рубежом накоплен значительный опыт в этой области. УКБ является одним из ключевых факторов успеха фирм, конкурентоспособности, определения приоритетов при найме персонала, его развитии, оплате труда, так как эти элементы обеспечивают эффективность и безопасность бизнеса.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию профессиональных компетенций для магистра направления «Экономика»: задания по выявлению проблемного персонала, проверке при отборе персонала, имеет различный методический инструментарий, задания для самостоятельной работы, которые необходимы для работы студента, критерии контроля знаний, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Зам. директора ООО ПКФ «Рубин»



Васюхно Е.М.

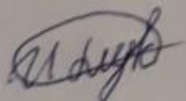
РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Управление кадровой безопасностью» для направления магистратуры «Экономика: Экономическая безопасность и устойчивость»

Российские предприятия должны стать более эффективными и конкурентоспособными. Новые направления управления бизнесом и персоналом: кадровая безопасность, оргкультура соблюдения норм защиты информации и функционирования бизнеса вписывается в общую стратегическую направленность управления, бизнеса, конкурентоспособность. Наиболее важно использовать научные изыскания в области кадровой безопасности при подборе и отборе кадров, в процессе работы и при увольнении работника. Знание групп кадрового риска позволяет повысить эффективность деятельности по управлению персоналом. Это настоятельное требование экономической действительности. В России уже давно сложилась определенная система управления кадрами, однако необходимо изучать современный опыт в данной области и 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. В программе отражена тематика, соответствующая современным реалиям, задания составлены так, чтобы на практике закреплять знания в области кадровой безопасности отбора персонала, оформления трудовых отношений, в процессе работы и при всех аспектах технологии управления персоналом. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию профессиональных и компетенций для магистра направления «Экономика», имеет различный методический инструментарий для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, 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.