Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Брянский филиал РАНХиГС

Кафедра экономики и экономической безопасности

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой экономики и
экономичекой безопасности
Протокол от 20 сентября 2018 № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Кадровая безопасность

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Кадр. без-ть
(краткое наименование дисциплины)

38.05.01 «Экономическая безопасность»
(код и наименование специальности)

«Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»
(специализация)

экономист
(квалификация)

очная
(форма обучения)

Год набора - 2019

Брянск, 2018 г.

Автор–составитель:

Заведующий кафедрой экономики и экономической безопасности кандидат экономических наук, доцент Лапченко Е.Н.

Руководитель образовательной программы «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность канд.экон.наук, доцент кафедры Кирюхина О.И.

Заведующий кафедрой экономики и экономической безопасности кандидат экономических наук, доцент Лапченко Е.Н.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 26

   6.1. Основная литература 26

   6.2. Дополнительная литература 26

   6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 27

   6.4. Нормативные правовые документы 27

   6.5. Интернет-ресурсы 27

   6.6 Иные источники 27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.04 «Кадровая безопасность» («Кадр. без-ть» – краткое наименование) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-42	Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов.	ПК-42.4	Владение навыками обеспечения кадровой безопасности организации и реализации управленческих функций по организации деятельности подчиненных.

1.2. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
(Код В/01.7) «Планирование деятельности подразделения в соответствии со стратегическими целями организации».	ПК-42.4	на уровне знаний: - организационно-правовые основы, принципы, факторы, механизмы, методы и средства обеспечения экономической безопасности
		на уровне умений: - оценивать эффективность его работы, в том числе его структурных подразделений и работников;
		на уровне навыков: - владеть методикой проведения внутреннего и внешнего контроля, организации и проведения документальных и иных проверок финансово-хозяйственной деятельности.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, всего - 108 академических часов или 81 астрономический час. Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Количество академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по очной форме обучения:

Вид работы	Количество академических часов	Количество астрономических часов
Контактная работа с преподавателем	54	40,5
Лекции	20	15
Практические занятия	34	24
Самостоятельная работа	54	40,5

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.04 «Кадровая безопасность» изучается в 9 семестре по очной форме обучения.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет (при реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий организация промежуточной аттестации осуществляется посредством информационно-образовательной среды Филиала).

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Кадровая безопасность организации: понятие и место в общей системе экономической безопасности. Концепция безопасности кадрового развития организации.	**24**	4		10		10	О, Р
Тема 2	Кадровые риски организации: определение, классификация, методы выявления и управления	**19**	4		5		10	О, К

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	кадровыми рисками.							
Тема 3	Минимизация кадровых рисков при отборе и наборе новых сотрудников.	**15**	2		5		8	О, К
Тема 4	Минимизация кадровых рисков в процессе управления персоналом организации.	**16**	4		4		8	О, Р
Тема 5	Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала	**17**	4		5		8	О
Тема 6	Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.	**17**	2		5		10	О, Р
Промежуточная аттестация								**Зачет**
Всего		**108/81**	**20/15**		**34/24**		**54/40,5**	

Примечание: опрос (О), реферат (Р), кейс (К).

Содержание дисциплины

Тема 1. Кадровая безопасность организации: понятие и место в общей системе экономической безопасности. Концепция безопасности кадрового развития организации.

Понятие «кадровая безопасность». Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности, связь с другими элементами системы экономической безопасности. «Сломаться может всё, но предать только человек». Стратегия кадровой безопасности. Концепция безопасности кадрового развития организации.

Тема 2. Кадровые риски организации: определение, классификация, методы выявления и управления кадровыми рисками.

Понятие «кадровые риски». Классификация кадровых рисков организации. Измерение кадровых рисков. Методы выявления кадровых рисков организации. Методы управления кадровыми рисками организации.

Тема 3. Минимизация кадровых рисков при отборе и наборе новых сотрудников.

Формирование требований к кандидатам по принципу: должен – желательно – не желательно - не должен. Методы пассивного изучения кандидатов. Методы активного изучения кандидатов. Методы поиска скрываемой кандидатом информации. Система подготовки и принятия решения по заключению трудового договора, как элемент кадровой безопасности.

Тема 4. Минимизация кадровых рисков в процессе управления персоналом организации.

Контроль персонала в процессе трудовой деятельности: учет рабочего времени; видеонаблюдение; контроль средств связи и телекоммуникации; соблюдение режима специальных объектов; контроль доступа к ограниченной информации. Контроль персонала в свободное от работы время: определение области контроля; изучение правового обоснования контроля; создание системы контроля персонала в нерабочее время. Контроль увольняемого и уволенного персонала: оценка уровня «обиженности» уволенного (увольняемого); меры по снижению уровня «обиженности»; определение области контроля.

Тема 5. Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала.

Правовые аспекты проведения на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала и порядок обращения в суд по их результатам.

Тема 6. Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала

Тактика проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях. Психология манипулирования персоналом при получении признаний. Психологические основы выведывания информации на основе непроизвольных высказываний опрашиваемых. Использование полиграфа при проведении расследований.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Кадровая безопасность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: фронтальный опрос;

– при проведении занятий практического типа: устный опрос, решение ситуационных кейсов, реферат;

– при контроле результатов самостоятельной работы обучающихся: проверка подготовки к устным опросам по дисциплине.

– при реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий организация текущего контроля осуществляется посредством информационно-образовательной среды Филиала.

4.1.2. Промежуточная аттестация предусмотрена учебным планом в форме зачёта. Зачет проводится в форме устного собеседования по вопросам к зачету. При реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий организация промежуточная аттестация осуществляется посредством информационно-образовательной среды Филиала.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Типовые оценочные материалы Тема 1. Кадровая безопасность организации: понятие и место в общей системе экономической безопасности. Концепция безопасности кадрового развития организации.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «кадровая безопасность».
2. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности,
3. Стратегия кадровой безопасности.
4. Концепция безопасности кадрового развития организации.

Темы рефератов:

1. Кадровая безопасность в системе корпоративной безопасности компании.
2. Анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации в области организационно-кадровой безопасности.
3. Порядок создания нормативной базы в области защиты информации предприятия.
4. Методика разработки политики кадровой безопасности в компании.
5. Создание службы кадровой безопасности (КБ) в компании.

Типовые оценочные материалы Тема 2. Кадровые риски организации: определение, классификация, методы выявления и управления кадровыми рисками.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «кадровые риски».
2. Классификация кадровых рисков организации.
3. Измерение кадровых рисков.
4. Методы выявления кадровых рисков организации.
5. Методы управления кадровыми рисками организации.

Кейс №1

Фирма «Симпофена» функционирует с 2010 год5. Это малое предприятие, имеющее в своей структуре 3 отдела и оказывающее консультационные услуги в сфере управления ценными бумагами, инвестиционными активами и корпоративными финансами. Юридический отдел существует со времени образования фирмы. Его первый состав был сформирован из выпускников юридического факультета Университета. Каждый из работников данного отдела характеризовался высокой успеваемостью и хорошим интеллектуальным потенциалом. Вследствие этого им были присвоены одинаковые разряды В 2016 году начальник отдела перешел (добровольно) на повышение в другую фирму. Возникла необходимость замещения вакантной должности начальника юридического отдела. Генеральный директор фирмы, проведя диагностику персонала отдела, выявил неформального лидера - Елену - опытного работника, обладающего деловыми качества-ми, коммуникабельностью и хорошими перспективами. Проработав несколько дней, Елена ощутила резкое сопротивление работников отдела, впоследствии (через 2 месяца) вылившееся в серьезный конфликт. На этот раз у

трудового коллектива сформировался новый неформальный лидер - Наталья, которая и возглавлял конфликт. Причин данного конфликта Елена идентифицировать не смогла, поскольку выдвигавшиеся претензии не несли в себе серьезных доводов. Генеральный директор совместно с руководством фирмы признали свою ошибку решив, что они неправильно выявили неформального лидера. Они сместили Елену, назначив на место начальника отдела Наталью. Но ситуация повторилась в точности. Только теперь новым неформальным лидером стала Ольга. Конфликт был точной копией предыдущего

Задание:

1. Какая модель замещения вакантных мест была использована руководством фирмы?

2. Почему не удалось повышение в должности двух работников?

3. Каков выход из ситуации, какая модель в данном случае должна быть реализована и почему?

Кейс №2.

Предприятие «Альтетрин» было создано в 1982 году. Предприятие оснащено автоматизированным уникальным комплексом производственного оборудования, которое было изготовлено и приобретено предприятием в Западной Германии. Данный вид оборудования на 80% зависит от квалификации наладчиков. Производственный и обслуживающий персонал при приобретении оборудования прошел специализированную подготовку, организованную производителем оборудования. В настоящее время наладчики-старожилы, получившие профессиональные знания под руководством фирмы-изготовителя имеют богатый опыт работы, а высокая квалификация обусловливает высокий статус и влияние. В 2011 году собственники предприятия получили информацию о высокой текучести кадров (95% вновь принятых наладчиков, обладающих стандартным профессионально-техническим образованием увольнялись в течение полугода) и снижениях объемов выручки от реализации. Диагностика рынка показала, что снижение объемов выручки произошло за счет снижения покупателей, вследствие снижения качества продукта. Данный факт удивил руководство, поскольку производственные характеристики оборудования позволяли ему качественно функционировать еще 30 лет; качество используемого сырья не изменилось. При диагностике персонала были выявлены следующие группы.

1. Группа цеховых начальников.

2. Высококвалифицированные наладчики- старожилы, заработная плата которых формируется по сдельно-нарядной системе и превышает в 1,5 - 2 раза оплату труда в целом по цехе с учетом управленцев. Они несут материальную ответственность за выполнение плановых заданий или простои оборудования

3. Наладчиков, принятых на работу недавно

4. Группа низко-квалифицированного персонала, с выполнением незначимых функций.

Задание:

1. Каковы причины кризиса на данном предприятии?

2. Ваши действия в данной ситуации?

Кейс № 3.

Торговая компания «Счастье на прокат» образована в 2005 году и представляет собой совокупность нескольких специализированных на одной группе товаров магазинов, централизованных складов и административного комплекса. Ассортимент продукции компании диверсифицирован. За указанное время компания добилась достаточно устойчивого положения на рынке и планирует увеличить количество торговых точек. В качестве путей расширения были выбраны два: - открытие новых магазинов с набором нового персонала; присоединение готовых торговых точек, которые до этого функционировали на рынке самостоятельно (бывшие государственные

магазины). Магазин, специализирующийся на строительных материалах был создан по второму пути. Персонал магазина на 80% остался прежним. Директор магазина -Владимир - был поставлен собственником, а его заместителем стала Маргарита Павловна (бывший директор магазина). При диагностике персонала Владимир использовал анкетирование, в котором попросил указать: 1.оценку их положения в настоящем; 2. основной спектр интересов и 3. их планы на будущее.Ответы были следующие (Выдержки из анкет) Маргарита Павловна указала, что она оценивает положение как удовлетворительное, новый директор ее устраивает и она признает его авторитет. В качестве спектра интересов она указала - будущее своего трудового коллектива и успешное функционирование магазина. В качестве планов на будущее она затруднилась ответить. Старший продавец - Ирина - оценила ситуацию как положительную, хотя и тревожную, поскольку смена руководства предполагает серьезную адаптацию. Основной спектр ее интересов сосредоточен в двух сферах: 1. семьи - у нее муж (красивый и толстый) и трое детей; 2. профессиональной - она обучается заочно по специальности менеджер торговых услуг. В своих планах на будущее она указала повышение по службе и четвертый ребенок.

Продавец секции 1. -Анна- ситуацию рассматривает как стабильную и не видит причин для волнения, поскольку поток покупателей и система заработной планы остались в прежнем виде. В качестве интересов указала театр, спортивные танцы, кулинарию и свою кошку. О своих планах на будущее она еще не задумывалась, поскольку еще не устроила свою личную жизнь. Грузчик - Геракл- ситуацию оценивает как позитивную, с положительной точки зрения, поскольку от смены руководства ожидает новых прогрессивных форм функционирования и обновления клиентуры торговой точки. Основной спектр интересов указал, как восстановление образования, полученного в Ульяновском Политехническом университете, который он закончил в 1975 году и получение дополнительного образования, связанного с торговой сферой. В отношении планов на будущее был не уверен, хотя указал на стремление повышения по служебной лестнице.

Задание:

1. На основе какой мотивационной теории Владимир выстраивает свою управленческую концепцию?
2. Выделите у каждого члена трудового коллектива доминирующую группу потребностей, которая регламентирует действия субъекта (по обобщенной классификации)
3. Есть ли персоналии с социальной анемией?
4. По шкале мотивации на какой ступени находится каждый субъект?
5. На месте Владимира планировали бы Вы трудовое перемещение какого-либо сотрудника и почему?

Типовые оценочные материалы Тема 3. Минимизация кадровых рисков при отборе и наборе новых сотрудников.

Вопросы для устного опроса:

1. Формирование требований к кандидатам
2. Методы пассивного изучения кандидатов.
3. Методы активного изучения кандидатов.
4. Методы поиска скрываемой кандидатом информации.
5. Система подготовки и принятия решения по заключению трудового договора, как элемент кадровой безопасности.

Кейс № 4

Корпорация «Стеллинг» представляет собой крупное предприятие по производству бытовой электротехники, работающее по системе Франчайзинг и

использующее торговую марку «Витязь» и «Сокол». В составе предприятия имеются производственные, вспомогательные цеха, транспортное, энергетические и ремонтное хозяйство, а также административный комплекс отделов. Предприятие функционировало с 1999 года, сумело адаптироваться к современной ситуации и выпускало продукции в соответствии с требованиями рынка.

В распоряжении предприятия находится база отдыха в санаторно-курортной зоне области на озере «Ласковое». При стаже в один год квалифицированному персоналу предоставлялась одна неделя отдыха по графику. При стаже в 2 года - две недели. При стаже 3 года - возможность отдых вместе с семьей. Предприятие арендует зал в спортивно-оздоровительном комплексе «Богатырь». При стаже в 5 лет предприятие предоставляет жилье в многоквартирном доме - собственности предприятия. В маркетинговый отдел был принят новый работник Александр - молодой, перспективный и коммуникабельный выпускник университета. Сумма первоначального вознаграждения составляла - 25 тысяч рублей (средняя заработная плата для специалиста такого уровня на данном предприятии). Александр считал, что ему повезло, и он получил стабильную работу с хорошей оплатой. При общении со «старожилами» Александр получил информацию, что система стимулирования здесь не идеальная, поскольку дифференциация заработка не велика. Особенно недоволен своим положением был Иван. Он поступил на работу в отдел 2 года назад. За это время его заработная плата не выросла и составляла 42 тысячу рублей. Противоположное мнение высказывал Олег. Он отработал на предприятии 7 лет и был в достаточной степени удовлетворен ситуации, хотя его заработная плата исчислялась в 32 тысяч. рублей

Задание:

1. Определите какие виды стимулов по классификации были использованы на предприятии?
2. Почему данная система стимулирования не произвела на Ивана никакого воздействия?
3. Почему Олег был доволен своей работой в отличие от Ивана?
4. Какие рекомендации по совершенствованию системы стимулирования Вы могли бы предложить (рекомендации не должны привести к увеличению общего фонда расходов на стимулирование персонала).

Кейс №5

Корпорация «Клиринг» существует с 2001 года и специализируется на оказании юридических и финансово-диагностических услуг. В ее составе несколько отделов по профилю оказываемых услуг и административно-хозяйственный блок. Каждый отдел возглавляется управленцем с широкими полномочиями, включая право увольнения и утверждения кандидатуры на вакантное место. Профессиональный отбор проводится службой по управлению персонала и линейным управленцем с привлечением профессиональных психологов. Испытательный срок составляет 2 месяца. Система оплаты труда специалистов по оказанию консалтинговых услуг построена на окладной системе с использованием премиальных выплат, зависящих от срока выполнения работы. Заказом занимается весь отдел (пока не будет выполнен один заказ - по другому работа не начинается, но его ставят в очередь), если возникает экстренная ситуация по выполнению особо срочного заказа - то выделяется проектная группа. Отдел по выполнению специализированных проверок финансовой отчетности заказчика состоит из 5 человек и возглавляет отдел - Петр Иванович - профессионал по финансовой аналитике высокого уровня. Работает в компании со дня основания фирмы. В последнее время услуги данного плана пользуются особой популярностью и возникла необходимость расширения и руководством было принято решение о приеме на работу двух работников. Собеседование прошли четверо. Все поступили на испытательный срок с последующим отсеиванием либо двух либо всех неподходящих кандидатов. Новые сотрудники

приступили к работе в качестве финансовых аналитиков - и теперь параллельно функционировали две группы «Доллар» и «Евро». В составе каждой - трое стареньких и двое новеньких, у каждой группы - свое помещение: По прошествии месяца Петр Иванович стал свидетелем ситуации при которой группа «Евро» отказалась справлять его день рождение совместно с группой «Доллар», хотя объективных причин для отказа не было. Отношения между группами были нейтральные, хотя и не враждебные. С клиентами не возникало никаких сложностей - обе группы справлялись со своими обязанностями точно в срок и качественно выполняя диагностику. К новым работникам в каждой группе претензий не было и отмечалось их профессиональное соответствие. Иван Петрович принял решение - отставить все как есть. То есть принять на работу всех четырех работников и оставить две постоянно- действующие группы.

Задание

1. Согласны ли Вы с Петром Ивановичем?
2. Существует ли конфликт в организации и каков его тип по классификации?
3. Каковы могут быть причины отказа от совместного празднования дня рождения?
4. Каков стиль поведения Ивана Петровича в конфликте?
5. Каково Ваше решение и Ваши действия в данной ситуации?

Кейс №6.

В фирму «Восход» был принят новый сотрудник - Олег. Его личностные характеристики соответствовали модели рабочего места полностью - 28 лет; холост; родился и вырос в данном городе, где и проживает в настоящее время; высшее образование по специальности эколог. До этого рабочего места Олег выполнял обязанности начальника отдела по охране окружающей среды на предприятии «Электрофотохрон» в течение 7 лет, и с прежнего места работы его не хотели отпускать и даже предлагали прибавку к заработной плате. Но Олега не устраивал маленький масштаб функционирования. Отдел, куда был принят Олег, славился своим положительным психологическим климатом и сплоченным трудовым коллективом, существовали традиции по совместному празднованию знаменательных событий, коллеги делились личными переживаниями, рассказами о личной жизни, активно переживали за своих коллег и их личной жизни из других отделов. При начале работы Олегу назначили наставника - Марфу Федоровну, которая на первых этапах информировала его о тех или иных тонкостях корпоративных отношений. Через месяц коллектив посчитал, что Олег адаптировался полностью к их среде, и в наставнике нет более необходимости. Теперь Олег может функционировать самостоятельно. Действительно активность Олега после начала самостоятельного функционирования даже увеличилась, но со временем стали проявляться незначительные недостатки в выполнении его обязанностей и мелкие конфликты с сослуживцами. Сослуживцы указывали на то, что Олегу требовалось больше времени на выполнении возлагаемых на него обязанностей и поиск необходимой информации. Через 6 месяцев работы Олег серьезно подумывал о возврате на прежнее место работы, хотя выполняемые здесь обязанности его полностью устраивали. Руководство, не желая отпускать ценного перспективного специалиста, искало возможные выходы из ситуации.

Задания к кейсу:

1. Идентифицируйте причины решения Олега об увольнении - это простой конфликт?
2. Ваши действия на месте управленцев - как можно разрешить данную ситуацию?
3. Каковы недостатки системы адаптации в данной организации и как их можно откорректировать.

Типовые оценочные материалы Тема 4. Минимизация кадровых рисков в процессе управления персоналом организации.

Вопросы для устного опроса:

1. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности.
2. Учет рабочего времени; видеонаблюдение;
3. Контроль средств связи и телекоммуникации;
4. Соблюдение режима специальных объектов;
5. Контроль доступа к ограниченной информации.
6. Контроль персонала в свободное от работы время: определение области контроля; изучение правового обоснования контроля;
7. Создание системы контроля персонала в нерабочее время.
8. Контроль увольняемого и уволенного персонала: оценка уровня «обиженности» уволенного (увольняемого);
9. Меры по снижению уровня «обиженности»;
10. Определение области контроля.

Темы рефератов:

1. Информационные технологии как инструмент обеспечения организационно-кадровой безопасности.
2. Нормативно-правовая составляющая организационно-кадровой безопасности предпринимательской деятельности.
3. Практика защиты коммерческой тайны в обеспечении кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
4. Особенности обеспечения кадровой безопасности при слиянии или разделении предприятий.
5. Конкурентная разведка: особенности ее ведения современными российскими предприятиями.
6. Профессиональные риски и их влияние на кадровую безопасность хозяйствующих субъектов.
7. Организация защиты от недружественных поглощений в целях обеспечения безопасности предприятия.
8. Разработка системы риск-индикаторов безопасности хозяйствующего субъекта.
9. Место и роль системы внутреннего контроля в обеспечении кадровой безопасности организации.

Типовые оценочные материалы Тема 5. Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала.

Вопросы для устного опроса:

1. Тактика проведения расследования
2. Психологические методы изучения надежности персонала
3. Учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях

Типовые оценочные материалы Тема 6. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие, признаки и сущность интеллекта
2. Что влияет на лояльность персонала? Факторы благонадежности и оценки персонала. Методика определения лояльности лояльности кандидата при профотборе. Влияние мотивов и ценностей на лояльность к организации. Наличие личных качеств и индивидуальных характеристик, влияющих на лояльность. Критерии «идеального» персонала.

Темы рефератов:

1. Тактика проведения расследований,

2. Психологические методы изучения надежности персонала,
3. Учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, психология манипулирования персоналом при получении признаний,
4. Психологические основы выведывания информации на основе непроизвольных высказываний опрашиваемых,
5. Использование полиграфа при проведении расследований;

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-42	Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов.	ПК-42.4	Владение навыками обеспечения кадровой безопасности организации и реализации управленческих функций по организации деятельности подчиненных.

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-42.4 Владение навыками обеспечения кадровой безопасности организации и реализации управленческих функций по организации деятельности подчиненных.	Знание основ управления кадрами организации, как одного из важнейших ее ресурсов, включая обеспечение безопасности.	формулирует интересы организации и сотрудников, а так же возможные угрозы.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету по дисциплине «Кадровая безопасность»

Понятие «кадровая безопасность».

1. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности.
2. Связь кадровой безопасности с защитой коммерческой тайны и конфиденциальной информации.
3. Связь кадровой безопасности с противопожарной и технической безопасностью.
4. Связь кадровой безопасности с экологической и радиационно-химической безопасностью.
5. Связь кадровой безопасности с безопасностью перевозок грузов и лиц.
6. Кадровая безопасность как составная часть конкурентной борьбы.
7. Стратегия кадровой безопасности.

8. Концепция безопасности кадрового развития организации.
9. Понятие «кадровые риски».
10. Классификация кадровых рисков организации.
11. Методы измерения кадровых рисков.
12. Методы выявления кадровых рисков организации.
13. Методы управления кадровыми рисками организации.
14. Формирование обязательных требований к кандидату.
15. Формирование желательных требований к кандидату.
16. Формирование перечня «нежелательного».
17. Формирование перечня «недопустимого».
18. Правовые основания изучения кандидатов.
19. Методы пассивного изучения кандидатов.
20. Методы активного изучения кандидатов.
21. Методы поиска скрываемой кандидатом информации.
22. Система подготовки и принятия решения по заключению трудового договора.
23. Правовые основы контроля персонала в процессе трудовой деятельности.
24. Методы контроля персонала в процессе трудовой деятельности, направленные на противодействие внутренним угрозам (учет рабочего времени).
25. Методы контроля персонала в процессе трудовой деятельности, направленные на противодействие внутренним угрозам (видеонаблюдение за рабочими местами).
26. Методы контроля персонала в процессе трудовой деятельности, направленные на противодействие внутренним угрозам (контроль средств связи и телекоммуникации).
27. Методы контроля персонала в процессе трудовой деятельности, направленные на противодействие внутренним угрозам (контроль расходования ресурсов).
28. Методы контроля персонала в процессе трудовой деятельности, направленные на противодействие внешним угрозам (соблюдение режима специальных объектов).
29. Методы контроля персонала в процессе трудовой деятельности, направленные на противодействие внешним угрозам (контроль доступа к ограниченной информации).
30. Подготовка и проведение процесса увольнения сотрудника с позиции кадровой безопасности.

Примерные тестовые задания по дисциплине «Кадровая безопасность»:

1. Основными методическими требованием к системе управления кадровой безопасностью организации выступает:

а) достаточность финансирования

б) строгое соблюдение конфиденциальности реализуемых мероприятий

в) комплексный подход к организации управления

2. Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить в компьютерах, отключенных от:

а) любых сетей

б) любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях

в) сети Интернет

3. За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации может быть привлечен к уголовной ответственности:

а) чаще всего не может

б) не может

в) может

4. Немедленное увольнение выявленного службой безопасности сотрудника, завербованного конкурентами…

а) всегда целесообразно

б) иногда нецелесообразно

в) нецелесообразно

5. при разработке «Положения о службе безопасности организации» необходимо регламентировать…

а) пределы ее компетенций

б) весь перечень функциональных обязанностей и пределы компетенции

в) весь перечень ее функциональных обязанностей

6. Для отечественных организаций – работодателей наибольшую опасность представляют угрозы…

а) со стороны собственного персонала

б) со стороны нештатных сотрудников

в) в адрес собственного персонала

7. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетных мероприятий по…

а) эффективному отражению потенциальных угроз

б) выявлению и наказанию субъектов различных угроз

в) предотвращению потенциальных угроз

8. Наибольшую опасность для кадровой безопасности организации ее конкуренты представляют в…

а) торговле и сфере услуг

б) финансовом секторе экономики

в) реальном секторе экономики

Шкала оценивания устного ответа

Требования к знаниям	Оценка
Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, логично и аргументировано его излагает его на зачете, умеет актуализировать теоретические знания, для выполнения практического задания, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий. Учебные достижения в семестровый период демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.	40-100 баллов
Обучающийся, не может выполнить практическое задание и ответить на теоретический вопрос. Учебные достижения в семестровый период демонстрировали низкий уровень овладения программным материалом по минимальной планке.	0-39 баллов

Шкала оценивания тестирования

кол-во правильных ответов	кол-во баллов
0-6	0-39 баллов
7-28	40-100 баллов

По окончании изучения дисциплины баллы, набранные обучающимся по итогам текущего контроля, суммируются с баллами, полученными на промежуточной аттестации (зачет) и формируют итоговую оценку по дисциплине. Весомость текущего контроля составляет 70%, промежуточной аттестации - 30%. Итоговая оценка по дисциплине

(максимум - 100 баллов) = 0,3 * (баллы, полученные на промежуточной аттестации) + 0,7 * (баллы, полученные по итогам текущего контроля).

Регулярно занимающиеся обучающиеся, набравшие при текущем контроле 60 баллов и более, могут автоматически получить оценку «зачтено» без участия в промежуточной аттестации.

Баллы текущего контроля набираются обучающимися в течение учебного семестра за следующие виды работ:

Таблица Система текущего контроля по дисциплине

№п/п	Форма работы обучающихся	Кол-во баллов	График сдачи работы
1.	Ответ по вопросам практических занятий	5 балла	в теч. семестра
2.	Самостоятельная работа	5 баллов	в теч. семестра
3.	Решение кейса	5 баллов	в теч. семестра
4.	Рефераты	4 баллов	в теч. семестра

Схема расчёта оценки по дисциплине (пример)

Вид аттестации	**Удельный вес оценки**	**Баллы, полученные обучающимся**	**Баллы с учетом удельного веса**	**Всего баллов**	**Семестровая оценка**
Текущий контроль	70%	80	80х70%=56	**56+21=76**	**76 баллов «зачтено»**
Промежуточная аттестация	30%	70	70х30%=21		

В зачетную ведомость и зачетную книжку выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Перевод баллов в шкалу оценивания, выставляемой в зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося отметки:

0-39 баллов	не зачтено
40-100 баллов	зачтено

4.4 Методические материалы

Промежуточная аттестация проводится по каждой составляющей образовательной программы в соответствии с действующим локальным нормативным актом РАНХиГС, регламентирующим проведение промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация по конкретной составляющей образовательной программы

проводится в том семестре (семестрах), в котором (-ых) осваивается данная составляющая образовательной программы и(или) завершается ее освоение.

Промежуточная аттестация проводится посредством аттестационных испытаний в форме экзамена или зачета (в том числе дифференцированного зачета). Конкретная форма промежуточной аттестации определяется учебным планом.

Экзамены и зачеты проводятся, как правило, в устной или письменной форме, которая устанавливается в рабочей программе дисциплины. Независимо от формы проведения аттестационного испытания обучающимся должны быть обеспечены объективность оценки и единообразие требований.

Результаты промежуточной аттестации оцениваются:

при проведении экзамена – по традиционной балльной системе оценивания («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»);

при проведении зачета – по бинарной системе оценивания («зачтено», «не зачтено»), или традиционной балльной системе оценивания.

Порядок перевода количества баллов, набранных в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в традиционную балльную или бинарную систему оценивания определяется рабочей программой дисциплины.

Успешным является прохождение экзамена или зачета с оценкой «зачтено» или «удовлетворительно» и выше. По образовательным программам высшего образования количество аттестационных испытаний промежуточной аттестации в учебном году определяется учебным планом.

Аттестационное испытание проводится преподавателем (далее – экзаменатор) или экзаменационной комиссией (при проведении второй повторной промежуточной аттестации по данной дисциплине, а также при пересдаче успешно сданного аттестационного испытания в целью повышения положительной оценки).

Оформление результата прохождения аттестационного испытания осуществляется посредством его фиксации в экзаменационной или зачетной ведомости или направлении на сдачу зачета или экзамена, а также в зачетной книжке обучающегося. Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» фиксируются только в ведомости. Неявка на экзамен или зачет фиксируется в ведомости отметкой «не явился».

В случае проведения экзамена или зачета экзаменационной комиссией результат сдачи экзамена или зачета оформляется также протоколом заседания экзаменационной комиссии.

При прохождении аттестационного испытания обучающиеся должны иметь при себе зачетные книжки, которые они перед его началом предъявляют экзаменатору или председателю экзаменационной комиссии.

При проведении аттестационного испытания обучающийся может использовать базы данных, программные продукты и иные материалы, разрешенные к использованию рабочей программой дисциплины.

При проведении аттестационного испытания не допускается наличие у обучающегося посторонних предметов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестационного испытания, в том числе в части самостоятельности выполнения задания (подготовки к ответу на вопрос) обучающимся. Обучающиеся, нарушившие правила проведения аттестационного испытания, могут быть представлены к применению мер дисциплинарного взыскания.

Время подготовки ответа при сдаче аттестационного испытания в устной форме составляет не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). При подготовке обучающийся может вести записи в листе устного ответа.

При сдаче аттестационного испытания в устной форме вопросы и задания, подлежащие изложению и выполнению обучающимся, определяются в билете (при

проведении аттестационного испытания по билетам) или экзаменатором (председателем экзаменационной комиссии).

При сдаче аттестационного испытания в устной форме по билетам обучающийся, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право выбора второго билета с соответствующим продлением времени на подготовку к ответу. При этом оценка снижается на один балл по традиционной балльной системе оценивания. Выбор третьего билета не допускается.

В случае проведения аттестационного испытания в устной форме экзаменатору или членам экзаменационной комиссии предоставляется право задавать обучающемуся дополнительные вопросы в рамках рабочей программы дисциплины по вопросам, указанным в билете или определенным для изложения обучающимся экзаменатором (председателем экзаменационной комиссии).

В исключительных случаях и при согласии экзаменатора (председателя экзаменационной комиссии) директор филиала может разрешить обучающемуся по его мотивированному заявлению досрочное прохождение аттестационного испытания в течение соответствующего семестра. Досрочное прохождение аттестационного испытания осуществляется при условии отсутствия академической задолженности без освобождения обучающегося от текущих учебных занятий (в том числе практики). Результаты сдачи впоследствии вносятся в зачетную или экзаменационную ведомость.

Обучающийся имеет право на пересдачу успешно сданных аттестационных испытаний с целью повышения положительной оценки не более чем по трем составляющим образовательной программы за весь период обучения (однократно по каждой составляющей образовательной программы). Пересдача аттестационного испытания осуществляется при условии отсутствия академической задолженности без освобождения обучающегося от текущих учебных занятий (в том числе практики).

Не допускается взимание платы с обучающихся за прохождение (в том числе повторное, досрочное) промежуточной аттестации.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по дисциплине (дисциплинам) за исключением факультативных, или непрохождение промежуточной аттестации без уважительной причины признаются академической задолженностью.

Обучающимся, не прошедшим промежуточную аттестацию в установленные сроки по уважительной причине, подтвержденной документально, а также имеющим академическую задолженность, филиалом определяется иной срок (сроки) прохождения аттестационного испытания.

Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, вправе пройти промежуточную аттестацию по соответствующей дисциплине не более двух раз.

Если обучающийся не ликвидировал академическую задолженность при прохождении повторной промежуточной аттестации в первый раз (первая повторная промежуточная аттестация), ему предоставляется возможность пройти повторную промежуточную аттестацию во второй раз (вторая повторная промежуточная аттестация) с проведением указанной аттестации экзаменационной комиссией.

Повторная промежуточная аттестация проводится не позднее истечения периода времени, составляющего один год после образования академической задолженности. В указанный период не включаются время болезни обучающегося, нахождение его в академическом отпуске или отпуске по беременности и родам.

Обучающиеся, не ликвидировавшие в установленные сроки академическую задолженность, отчисляются из РАНХиГС как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины предполагает проведение лекций, практических занятий, а также самостоятельную работу обучающийся.

При реализации дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий образовательные материалы размещаются в информационно-образовательной среде Филиала.

Методические рекомендации по подготовке обучающихся к лекционным занятиям и организации работы обучающихся на лекциях

Лекционное преподавание закладывает основы научных знаний, подводит теоретическую базу под изучаемую науку, знакомит слушателей с методологией исследования и указывает направления их работы по всем остальным формам и методам учебных занятий. Продуманная и целенаправленная подготовка к лекции закладывает необходимые основы для глубокого восприятия лекционного материала.

Лучшему усвоению материала способствует записывание лекции. Внимательное конспектирование основных теоретических положений, уяснение основного содержания, краткая, но разборчивая запись лекции – непременное условие успешной самостоятельной работы. Дословно следует записывать определения, признаки, выводы, диктуемые лектором. В целом же конспект лекции должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко и сжато. Необходимо избегать механического записывания текста лекции без осмысливания его содержания.

Конспектируя лекцию, следует обязательно записывать источники, на которые ссылается преподаватель, их можно будет изучить в ходе самостоятельной работы. В конце конспекта каждой лекции следует оставить одну чистую страницу, чтобы, читая учебник, дополнительную литературу, можно было дополнить текст лекции.

Методические рекомендации по подготовке обучающихся к практическим занятиям

Практические занятия являются одним из видов занятий при изучении курса дисциплины и включают самостоятельную подготовку обучающихся по заранее предложенному списку вопросов опроса, подготовку докладов, презентаций, решение практических задач и упражнений и др.

Целью практических занятий является закрепление, расширение, углубление теоретических знаний, полученных на лекциях и в ходе самостоятельной работы, развитие познавательных способностей.

В процессе подготовки к практическим занятиям обучающийся учится:

1) самостоятельно работать с научной, учебной литературой, научными изданиями, справочниками;

2) находить, отбирать и обобщать, анализировать информацию;

3) выступать перед аудиторией;

4) рационально усваивать категориальный аппарат.

На практических занятиях следует выражать свои мысли, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, быть готовым к командному взаимодействию. Выступление нельзя сводить к бесстрастному пересказу, тем более, недопустимо простое чтение конспекта. Выступающий должен проявить собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказать свое личное мнение, понимание, обосновать его и сделать правильные выводы из сказанного. При этом он может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к произведениям, использовать факты и наблюдения современной жизни и т. д.

Рекомендуется иметь специальную тетрадь для практических занятий. В неё следует заносить планы ответов на поставленные вопросы, заметки обучающийся в ходе занятия, дополнительные пояснения преподавателя, решения задач, практических заданий, кейсов,

а также возникающие и требующие дополнительной консультации вопросы.

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Для подготовки к устному опросу обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в настоящей рабочей программе и доводятся до обучающийся заранее. Каждый обучающийся должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументирование. Этого можно добиться лишь при хорошем владении материалом.

Эффективность подготовки обучающийся к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой.

Для подготовки к устному опросу обучающийся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционных занятий, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации обучающийся своей самостоятельной работы.

За участие в устном опросе обучающийся может получить 1-3 балла в зависимости от полноты ответа.

Перечень вопросов для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного и семинарского типов:

Тема 1. Кадровая безопасность организации: понятие и место в общей системе экономической безопасности. Концепция безопасности кадрового развития организации.

1. Понятие «кадровая безопасность».
2. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности,
3. Стратегия кадровой безопасности.
4. Концепция безопасности кадрового развития организации.

Литература

1. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс]: курс лекций/ А.Н. Кришталюк— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 116 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html.— ЭБС «IPRbooks» 85 стр.

Тема 2. Кадровые риски организации: определение, классификация, методы выявления и управления кадровыми рисками.

1. Понятие «кадровые риски».
2. Классификация кадровых рисков организации.
3. Измерение кадровых рисков.
4. Методы выявления кадровых рисков организации.
5. Методы управления кадровыми рисками организации.

Литература

Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс]: курс лекций/ А.Н. Кришталюк— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия

безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 116 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html.— ЭБС «IPRbooks» 65 стр.

Тема 3. Минимизация кадровых рисков при отборе и наборе новых сотрудников.

1. Формирование требований к кандидатам
2. Методы пассивного изучения кандидатов.
3. Методы активного изучения кандидатов.
4. Методы поиска скрываемой кандидатом информации.
5. Система подготовки и принятия решения по заключению трудового договора, как элемент кадровой безопасности.

Литература

1. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс]: курс лекций/ А.Н. Кришталюк— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 116 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html.— ЭБС «IPRbooks» 17-35 стр.

Тема 4. Минимизация кадровых рисков в процессе управления персоналом организации.

1. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности.
2. Учет рабочего времени; видеонаблюдение;
3. Контроль средств связи и телекоммуникации;
4. Соблюдение режима специальных объектов;
5. Контроль доступа к ограниченной информации.
6. Контроль персонала в свободное от работы время: определение области контроля; изучение правового обоснования контроля;
7. Создание системы контроля персонала в нерабочее время.
8. Контроль увольняемого и уволенного персонала: оценка уровня «обиженности» уволенного (увольняемого);
9. Меры по снижению уровня «обиженности»;
10. Определение области контроля.

Литература

1. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс]: курс лекций/ А.Н. Кришталюк— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 116 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html.— ЭБС «IPRbooks» 45-92 стр.

Тема 5. Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала.

1. Тактика проведения расследования
2. Психологические методы изучения надежности персонала
3. Учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях

Литература

Гончаренко, Л.П. Управление безопасностью: учебное пособие /Л.П. Гончаренко, Е.С. Куценко.-М.: КНОРУС, 2013.-272с.45-92 стр.

Тема 6. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.

1. Понятие, признаки и сущность интеллекта

2. Что влияет на лояльность персонала? Факторы благонадежности и оценки персонала. Методика определения лояльности лояльности кандидата при профотборе. Влияние мотивов и ценностей на лояльность к организации. Наличие личных качеств и индивидуальных характеристик, влияющих на лояльность. Критерии «идеального» персонала.

Литература

Гончаренко, Л.П. Управление безопасностью: учебное пособие /Л.П. Гончаренко, Е.С. Куценко.-М.: КНОРУС, 2013.-272с.63-75 стр.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

Тестовое задание состоит из вопроса и вариантов ответов, из которых верным является в основном один, но ряд тестовых заданий – повышенного уровня сложности – содержит более одного правильного ответа. При этом следует учитывать, что наиболее подходящим будет считаться такой вариант, который является либо наиболее полным, либо наиболее точным.

Задачей теста является набор максимально возможного количества баллов текущей успеваемости.

При самостоятельной подготовке к тестированию обучающийсяу необходимо:

1. готовясь к тестированию, проработать информационный материал по дисциплине;
2. четко выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо узнать, сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
3. приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтать вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выберать правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
4. в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволит максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
5. если попался чрезвычайно трудный вопрос, не тратить много времени на него. Переходить к другим тестам. Вернится к трудному вопросу в конце.
6. обязательно оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке реферата

Реферат – краткое изложение содержания книги, статьи и т.п., представленное в виде текста. Тема реферата выбирается обучающийсяом самостоятельно из заданного перечня тем рефератов или предлагается обучающийсяом по согласованию с преподавателем. Реферат должен включать титульный лист, оглавление, введение, основную часть, заключение, список использованной литературы и приложения (если имеются). Титульный лист включает в себя необходимую информацию об авторе: название учебного заведения, кафедры, тему реферата; ФИО автора, номер группы, данные о научном руководителе, город и год выполнения работы.

Во введении необходимо обозначить обоснование выбора темы, ее актуальность, объект и предмет, цель и задачи исследования. В основной части излагается сущность проблемы и объективные научные сведения по теме реферата, дается критический обзор источников, собственные версии, сведения, оценки. По мере изучения литературы на отдельных листах делаются краткие выписки наиболее важных положений, затем они

распределяются по вопросам плана. Очень важно, чтобы было раскрыто основное содержание каждого вопроса. После того, как реферат готов, необходимо внимательно его прочитать, сделав необходимые дополнения и поправки, устранить повторение мыслей, выправить текст.

Текст реферата должен содержать адресные ссылки на научные работы. В этом случае приводится ссылка на цитируемый источник. В заключении приводятся выводы, раскрывающие поставленные во введении задачи. При работе над рефератом необходимо использовать не менее трех публикаций. Список литературы должен оформляться в соответствии с общепринятыми библиографическими требованиями и включать только использованные обучающийсяом публикации

Темы рефератов:

1. Кадровая безопасность в системе корпоративной безопасности компании.
2. Анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации в области организационно-кадровой безопасности.
3. Порядок создания нормативной базы в области защиты информации предприятия.
4. Методика разработки политики кадровой безопасности в компании.
5. Создание службы кадровой безопасности (КБ) в компании.
6.
7. Информационные технологии как инструмент обеспечения организационно-кадровой безопасности.
8. Нормативно-правовая составляющая организационно-кадровой безопасности предпринимательской деятельности.
9. Практика защиты коммерческой тайны в обеспечении кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
10. Особенности обеспечения кадровой безопасности при слиянии или разделении предприятий.
11. Конкурентная разведка: особенности ее ведения современными российскими предприятиями.
12. Профессиональные риски и их влияние на кадровую безопасность хозяйствующих субъектов.
13. Организация защиты от недружественных поглощений в целях обеспечения безопасности предприятия.
14. Разработка системы риск-индикаторов безопасности хозяйствующего субъекта.
15. Место и роль системы внутреннего контроля в обеспечении кадровой безопасности организации.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью образовательных программ высшего образования. Целью самостоятельной работы обучающихся является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками самостоятельной деятельности в решении профессиональных задач, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности т организованности, творческого подхода к решению учебных и профессиональных задач.

Задачами самостоятельной работы обучающихся являются: освоение содержания основных положений учебного курса в процессе подготовки к семинарским, практическим и лабораторным занятиям, выполнения практических заданий; умение использовать материал, освоенный в ходе самостоятельной работы, при подготовке рефератов, курсовых работ, выпускной квалификационной работы, а также для подготовки к текущему контролю и промежуточной аттестации; формирование у обучающийся самостоятельного мышления и стремления к саморазвитию. Основными

формами организации самостоятельной работы являются: аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа, объемом часов в соответствии с учебным планом по данной дисциплине.

Методическое обеспечение самостоятельной работы преподавателем состоит из:

–определения учебных тем/аспектов/вопросов, которые обучающийся должны изучить самостоятельно;

–подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;

–поиска дополнительной научной литературы, к которой обучающийся могут обращаться по желанию, при наличии интереса к данной теме;

–определения контрольных вопросов и практических заданий, позволяющих обучающийся самостоятельно проверить качество полученных знаний;

–организации консультаций преподавателя для разъяснения вопросов, вызвавших у обучающийся затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающийся предусматривает контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Предусмотрено получение обучающийся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателя.

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как самоконтроль и контроль со стороны преподавателя. Сопровождение самостоятельной работы обучающийся может быть организовано в следующих формах: согласование индивидуальных планов (виды и темы заданий, сроки предоставления результатов) самостоятельной работы обучающийся в пределах часов, отведенных на самостоятельную работу); консультации (индивидуальные, групповые) по оказанию помощи при разработке плана или программы работы над индивидуальным проектом; оценка результатов выполненных заданий.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Обучающийся, пропустивший лекционное или семинарское занятие, обязан предоставить конспект соответствующей темы учебной или монографической литературы в соответствии с программой дисциплины.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс]: курс лекций/ А.Н. Кришталюк— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 116 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

1. Корнилов, М.Я. Экономическая безопасность Российской Федерации: учебное пособие.-2-е изд., перераб. и доп. - Брянск: изд-во БФ РАНХиГС, 2015.-308с.

2. Гончаренко, Л.П. Управление безопасностью: учебное пособие /Л.П. Гончаренко, Е.С. Куценко.-М.: КНОРУС, 2013.-272с.

3. Коноплева, И.А. Управление безопасностью и безопасность бизнеса: учебное пособие /И.А. Коноплева, И.А. Богданов.-М.: Инфра-М, 2014.-448с. (Высшее образование)

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы обучающийсяов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Федеральный закон «О безопасности» № 390 от 28 декабря 2010 г.

3. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)

6.5 Интернет-ресурсы

1. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
2. www.headhunter.ru (Кадровый портал)
3. www.mem.com.ru (Составление резюме)

6.6 Иные-источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа и групповых и индивидуальных консультаций:

Рабочие места студентов: столы/парты, стулья;
рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, автоматизированное рабочее место;
телевизионная плазменная панель/проектор и экран;
аудиторная меловая доска;
локальная сеть;
доступ в Интернет

Помещения для самостоятельной работы студентов:

Рабочие места студентов: столы/парты, стулья;
автоматизированные рабочие места (системный блок, монитор, клавиатура, мышь);
принтер;
локальная сеть;
доступ в Интернет

Перечень программного обеспечения и информационных ресурсов, баз данных:
Программное обеспечение:

лицензионное:

Операционная система в учебных аудиториях Microsoft Windows 7.

Microsoft Office Professional Plus 2016 RUS.

Справочная правовая система Консультант Плюс.

свободно распространяемое программное обеспечение:

NVDA — программа экранного доступа для операционных систем семейства Windows, позволяющая незрячим и слабовидящим пользователям работать на компьютере без дополнительных финансовых затрат на специализированное программное обеспечение.

Посредством речевого синтезатора информация считывается с экрана и озвучивается вслух, обеспечивая возможность речевого доступа к самому разнообразному контенту.

Apache OpenOffice;

Acrobat Reader DC и Flash Player;

программное обеспечение, предназначенное для работы в Глобальной сети Интернет и архивирования файлов;

и другое.

Для обучающихся филиала доступны следующие информационные базы и ресурсы:

Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ» (http://e.lanbook.com/).

Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.biblio-online.ru).

Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop.ru/).

Электронный ресурс SAGE Publications Inc (http://journals.sagepub.com).

Информационная база данных EBSCO Publishing (http://search.ebscohost.com/).

Электронный ресурс EAST VIEW INFORMATION SERVICES, INC (коллекции электронных научных и практических журналов) (http://dlib.eastview.com/).

Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» (http://grebennikon.ru).

База данных PROQUEST - Ebrary(пакет - Academic Complete) (http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html).

Доступ к вышеперечисленным информационным ресурсам и базам данных осуществляется только по IP – адресам, зарегистрированным за Брянским филиалом РАНХиГС и только с автоматизированных рабочих мест, включенных в локальную сеть филиала.

Частично вышеперечисленные информационные ресурсы и базы данных доступны авторизированным пользователям, прошедшим первичную регистрацию в библиотеке филиала.

SCOPUS - одна из крупнейших мировых библиографических и реферативных баз данных, а также инструмент для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.

Доступ к данному информационному ресурсу осуществляется в индивидуальном порядке при обращении к администратору научно – организационного отдела филиала.

Информационная поддержка обучающихся осуществляется в электронной образовательной среде обучения для проработки отдельных вопросов, выполнения заданий, обмена информацией с преподавателем (http://moodle.rane-brf.ru/login/index.php).