Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карамышев Виктор Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.02.2025 16:01:17
Уникальный программный ключ:
a69eb4eda2529afde6957b019c031b0323b98d88

Администрация Курской области

Государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области
«Курская академия государственной и муниципальной службы»

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебно-методическому обеспечению
_____ Никитина Е.А.
(подпись, ФИО)

«31» 08 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление кадрами в системе экономической безопасности»

38.04.01 Экономика
Профиль: Экономическая безопасность региона и бизнеса

Форма обучения очная

КУРСК – 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.01 Экономика, профиль: Экономическая безопасность региона и бизнеса и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.01 Экономика, одобренного Ученым советом академии, протокол № 16 от «07» июля 2021 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, профиль: Экономическая безопасность региона и бизнеса на заседании кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики «31» августа 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономической теории,
регионалистики и правового
регулирования экономики _____ Головин А.А.

Разработчик программы
(доцент, к.э.н.) _____ Золотарев А.А.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика на заседании кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики «__» _____ 202_ г., протокол № __.

Зав. кафедрой экономической теории,
регионалистики и правового
регулирования экономики

_____
(Ф.И.О., подпись)

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика на заседании кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики «__» _____ 202_ г., протокол № __.

Зав. кафедрой экономической теории,
регионалистики и правового
регулирования экономики

_____
(Ф.И.О., подпись)

1 Цели и задачи дисциплины. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление кадрами в системе экономической безопасности» заключается в формировании у обучающихся системы теоретических знаний в области управления кадрами в системе экономической безопасности и практических навыков их использования в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины: изучение сущности управления кадрами в системе экономической безопасности; правовых аспектов кадровой безопасности; факторов и угроз кадровой составляющей экономической безопасности; овладение методами выявления и устранения рисков кадровой составляющей экономической безопасности; методиками и приёмами устранения конфликтов на предприятии; навыками планирования мероприятий, обеспечивающих снижение угроз кадровой безопасности предприятия.

1.2 Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции)		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижений
Код компетенции	Наименование компетенции		
ПК-6	Способен поддерживать эффективные коммуникации и мотивации сотрудников подразделения в сфере управления рисками и экономической безопасностью	ПК-6.1 Предупреждает и разрешает конфликтные ситуации в подразделении	**Знать:** методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении **Уметь:** предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в подразделении **Владеть:** навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении

		ПК-6.2 Поддерживает постоянный и своевременный обмен информацией о рисках	**Знать:** сущность и виды рисков, связанных с кадровой составляющей экономической безопасности предприятия; методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; **Уметь:** поддерживать постоянный и своевременный обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами; **Владеть:** навыками обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами;
		ПК-6,3 Определяет потребности в развитии и обучении работников	**Знать:** методы и технологии определения потребности в развитии и обучении работников **Уметь:** определять потребности в развитии и обучении работников **Владеть:** навыками определения потребности в развитии и обучении работников

2.Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Анализ системы экономической безопасности» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП направления подготовки 38.04.01 Экономика и изучается на 2 курсе в 3 семестре.

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

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	54,3
в том числе:	
Лекции	18
лабораторные занятия	не предусмотрены
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	89,7
Контроль (подготовка к экзамену)	
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,3
в том числе:	
Зачет	0,3
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

№	Наименование темы (раздела)	Вид деятельности			Формы текущего контроля	Формируемые компетенции
		Лекции, час.	Лаб., час.	Пр. час.		
1	Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности	2		6	Тестирование, рефераты решение задач	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3
2	Правовая база обеспечения кадровой составляющей	2		6	Тестирование, рефераты решение задач	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3

	экономической безопасности					
3	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	4		6	Тестирование, рефераты, решение задач	ПК-6,1 ПК-6.2 ПК-6,3
4	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	2		6	Тестирование, рефераты, решение задач	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3
5	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	4		6		ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3
6	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия	4		6	Тестирование, решение задач	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3

Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности	6
2	Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности	6
3	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	6
4	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	6
5	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	6
6	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности Предприятия	6
Итого		36

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

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой академии:

а) библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

б) имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

а) путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

б) путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

в) путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- заданий для самостоятельной работы;
- тем рефератов и докладов;
- тем курсовых работ и методических рекомендаций по их выполнению;
- вопросов к экзаменам и примерных тестовых заданий к зачету;
- методических указаний к выполнению лабораторных и практических работ.
-

6. Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Вид учебной деятельности (лекция, практическое занятие, лабораторное занятие)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	Практическое занятие	Кейс-задание	2
2	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Практическое занятие	Кейс-задание	2

3	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия	Практическое занятие	Кейс-задание	2
	Итого			6

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует гражданскому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в академии единой развивающей образовательной и воспитательной среды.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, самостоятельности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

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

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	основной	завершающий
ПК-6 Способен поддерживать эффективные коммуникации и мотивации сотрудников подразделения в сфере управления рисками и экономической			Управление кадрами в системе экономической безопасности, Производственная практика (тип - научно-исследовательская работа),

безопасностью			Производственная практика (тип - преддипломная практика).

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

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)*	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетвори-тельно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-6 / завершающий	ПК-6.1	**Знать:** методы разрешения конфликтных ситуаций в подразделении **Уметь:** разрешать конфликтные ситуации в подразделении **Владеть:** навыками разрешения конфликтных ситуаций в подразделении	**Знать:** методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении **Уметь:** предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в подразделении **Владеть:** навыками предупреждения конфликтных ситуаций в подразделении	**Знать:** методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении **Уметь:** предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в подразделении **Владеть:** навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении
	ПК-6.2	**Знать:** методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; **Уметь:** поддерживать обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами; **Владеть:** навыками обмена	**Знать:** сущность и виды рисков, связанных с кадровой составляющей экономической безопасности предприятия; методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами;	**Знать:** сущность и виды рисков, связанных с кадровой составляющей экономической безопасности предприятия; методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами;

		информацией о рисках в процессе управления кадрами;	**Уметь:** поддерживать постоянный обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами; **Владеть:** навыками обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами;	**Уметь:** поддерживать постоянный и своевременный обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами; **Владеть:** навыками обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами;
	ПК-6,3	**Знать:** методы определения потребности в развитии и обучении работников **Уметь:** определять потребности в обучении работников **Владеть:** навыками определения потребности обучении работников	**Знать:** методы и технологии определения потребности в развитии и обучении работников **Уметь:** определять потребности в развитии и обучении работников **Владеть:** навыками определения потребности в обучении работников	**Знать:** методы и технологии определения потребности в развитии и обучении работников **Уметь:** определять потребности в развитии и обучении работников **Владеть:** навыками определения потребности в развитии и обучении работников

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки ЗУН и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Технология формирования	Оценочные средства (наименование)
1	Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3	Лекция, практическое занятие, СРС	Тестирование, рефераты решение задач
2	Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3	Лекция, практическое занятие, СРС	Тестирование, рефераты решение задач
3	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	ПК-6,1 ПК-6.2 ПК-6,3	Лекция, практическое занятие, СРС	Тестирование, решение задач
4	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3	Лекция, практическое занятие, СРС	Тестирование, рефераты, решение задач
5	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3	Лекция, практическое занятие, СРС	Тестирование, рефераты, решение задач
6	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия	ПК-6,1 ПК-6,2 ПК-6,3	Лекция, практическое занятие, СРС	Тестирование, рефераты, решение задач

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовое задание:

1. Реакция работника на внешнее воздействие (управление):
а) механическая;
б) эмоционально-осмысленная;
в) нейтральная;
г) агрессивная.
2. Составляющие стратегии управления персоналом:
а) отбор, оценка, стимулирование, развитие персонала;
б) идеи, мысли, правила, процедуры;
в) миссия, цели, задачи;
г) генеральная стратегия управления организацией

3 Функция кадровой службы, обеспечивающая постоянное движение кадров, это:
а) расстановка кадров;
б) адаптация персонала;
в) оценка персонала;
г) подбор персонала.
4 Первым этапом планирования человеческих ресурсов является:
а) определение способов создания рабочих мест;
б) определение масштабов автоматизации предприятия;
в) совершенствование процесса приема на работу;
г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов.
5 Набор благ, положенный в основу мотивирования сотрудников, должен отражать:
а) все основные потребности и интересы человека;
б) все доминирующие мотивы;
в) все цели мотивации;
г) все компоненты трудовой мотивации.
6 Метод оценки персонала, характеризующийся применением шкалирования для оценки базисных показателей, – это:
а) метод сравнения;
б) метод количественной и качественной оценки;
в) метод «управление по результатам»;
г) метод моделирования ситуаций.
7 Карьера – это:
а) плановая расстановка кадров внутри организации;
б) планомерное движение кадров на основе результатов оценки;
в) формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста;
г) пройденный индивидуумом путь, состоящий из последовательности этапов накопленного опыта поведения и отношения к делу.
8 Прохождение работником всех стадий развития профессиональной деятельности на различных позициях в различных организациях:
а) внутриорганизационная карьера;
б) межорганизационная карьера;
в) скрытая карьера;
г) ступенчатая карьера
9 Стремление и желание находиться в стабильном и безопасном состоянии – это:
а) физиологические потребности;
б) потребность безопасности;
в) потребность принадлежать к социальной группе;
г) потребность признания и уважения; д) потребность самовыражения
10 Желание быть компетентными, способными, уверенными в себе, стремление к лидерскому положению – это:
а) физиологические потребности;
б) потребность безопасности;

в) потребность принадлежать к социальной группе;
г) потребность признания и уважения;
д) потребность самовыражения.

Задачи для проведения текущего контроля

1. Кейс-ситуация.

Ситуация «Новый руководитель»

Описание ситуации Начальник коммерческого отдела промышленного предприятия В.С. Арбелин уволился по собственному желанию.

Руководство предприятия решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком либеральным человеком.

В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н. Краско, которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для предприятия подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р. Корнилов, имеющий опыт работы на аналогичной должности.

Описание отдела: в отделе работают 25 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания.

Задание: опишите действия нового начальника А.Р. Корнилова и разработайте план мероприятий по выводу подразделения из создавшегося положения в зависимости от стиля руководства (авторитарный или демократический). Какие угрозы кадровой безопасности могут возникнуть? Как их снизить?

2. Кейс-ситуация.

Ситуация «Кадровая политика „ARISTOTEL”»

Описание ситуации Компания «ARISTOTEL» начала свой путь с создания изделий из пластика. Сегодня «ARISTOTEL» выпускает товары производственного назначения, особое внимание уделяется производству высокотехнологичной продукции. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией.

При формулировании стратегии особое внимание уделено научно-исследовательским разработкам. Численность работников компании составляет 9 тыс. человек.

Кадровая служба «ARISTOTEL» обладает широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала. В основе корпоративной культуры лежит уважение к работникам, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала.

Характерной чертой компании является тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами, исходя из чего наибольшее внимание уделяется активизации новаторской деятельности персонала.

Значительное внимание уделяется развитию творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В основе концепции управления человеческими ресурсами заложен эффективный механизм стимулирования персонала. Система обучения компании «ARISTOTEL» предусматривает привлечение как собственных, так и внешних специалистов. С участием известных специалистов и ученых организуются «круглые столы», на которых проводятся дискуссии. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Для оценки персонала в компании создан assessment center.

При найме будущие работники проходят серьезную процедуру отбора, по итогам которой отбираются лучшие из лучших. Специалистами кадровой службы ведется работа по адаптации персонала в фирме. Работники «ARISTOTEL» считаются основным ресурсом холдинга, поэтому работать в корпорации престижно.

Задание:

1 Сформулируйте миссию организации.

2 Дайте характеристику системе управления персоналом компании.

3 Опишите желаемого сотрудника в компании.

4. Какие риски кадровой безопасности могут возникнуть?

5. Какие меры по снижению рисков кадровой безопасности необходимо принять?

3. Кейс-ситуация.

Ситуация «Разработка стратегии управления персоналом»

Описание ситуации Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17 47 лет.

По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации.

Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала.

Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой –

выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится.

На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Задание:

1 Опишите желаемое состояние кадрового потенциала предприятия.

2 Исходя из описанных условий функционирования предприятия и перспектив его развития, разработайте стратегию управления персоналом на ближайшие 5 лет с учетом обеспечения кадровой безопасности.

3 Разработайте мероприятия для реализации стратегии управления персоналом и достижения желаемого состояния кадрового потенциала.

Практические задачи:

Задание 1. На примере конкретного предприятия , имеющего широкую информационную известность в СМИ, информационно качественный сайт, публичную организационно-правовую форму и срок работы на рынке не менее 5 лет, занимать хорошую рыночную позицию составить производственно-рыночный паспорт предприятия, содержащий, в том числе, описание основных технологических процессов изготовления и реализации продукции, основные технико-экономические показатели деятельности, карту конкурентного позиционирования на товарных рынках и комплексную характеристику кадрового потенциала.

Задание 2. На примере конкретного предприятия разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности.

Задание 3. На примере конкретного предприятия разработать карту внешних угроз его кадровой безопасности.

Задание 4 Разработать должностные квалификационные характеристики для сотрудников предприятия, занимающих должности из числа: - руководителей производственных подразделений; - ведущих специалистов финансово-экономических подразделений; - рядовых сотрудников сбытовых и коммерческих подразделений; - инженерно-технических работников аппарата управления предприятием; - служащих; - рабочих; - младшего обслуживающего персонала. Список должностей конкретизируется преподавателем с учетом специфики ранее выбранных студентами базовых предприятий.

Задание 5. На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий требуется предложить формулировки дополнительного соглашения к договору найма, регламентирующие режим

конфиденциальности при работе на соответствующей должности, включая юридические и технические аспекты, а также вопросы контроля со стороны администрации и ответственности, наступающей в результате нарушения сотрудником названного режима.

Задание 6. Предлагается сформулировать предложения по оценке и аттестации персонала отдельных подразделений (должностей) базового предприятия.

Задание 7. Предлагается сформулировать принципы корпоративной лояльности для сотрудников базового предприятия, а также предложить мероприятия, позволяющие добиться этой лояльности от штатного персонала.

Примерная тематика рефератов

1. Экономическая диагностика уровня кадровой безопасности.
2. Сохранение экономической безопасности организации при изменении структуры занятости на основе формирования международного сотрудничества.
3. Time-management, как инструмент обеспечения кадровой безопасности.
4. Модели диагностики мотивации поведения сотрудника, как инструмент экономической безопасности.
6. Устранение угроз, связанных с проявление внешней и внутренней агрессии, как направление политики по обеспечению кадровой безопасности.
7. Управление конфликтами в трудовом коллективе, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности
8. Требования к процессу стимулирования труда, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности
9. Угрозы кадровой безопасности при влиянии глобализации на систему ценностей трудовых ресурсов общества.
10. Специфика формирования командного мышления при формирования трудового коллектива с повышенным уровнем креативного процесса при обеспечении кадровой безопасности.
11. Специфика формирования командного мышления при формировании трудовых коллективов с дистанционной формой организации рабочего места при обеспечении кадровой без□опасности.
12. Эргономика и ее требования по организации рабочего мест при обеспечении кадровой безопасности.
13. Специфика обеспечение кадровой безопасности в ITсекторе.
15. Специфика управления трудовыми перемещениями при обеспечении кадровой безопасности.
16. Специфика адаптации в трудовом коллективе на режимных объектах.
17. Использование символики, как инструмента кадровой безопасности при повышении лояльности в трудовом коллективе

18. Проектное управление в сфере кадровой безопасности.
19. Управление проектом в сфере кадровой безопасности.
20. Кадровая составляющая экономической безопасности предприятия

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования. Бланк состоит из 20 тестовых вопросов и компетентностно-ориентированного задания. Для проверки знаний используются вопросы в различных формах (закрытой, открытой, на установление правильной последовательности, на установление соответствия). Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированного задания (ситуационных, производственных или кейсового характера). Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Некоторые умения, навыки и компетенции прямо не отражены в формулировках задач, но они могут быть продемонстрированы обучающимися при их решении.

Вопросы для подготовки к зачету:

1.Цели и задачи, субъекты и объекты обеспечения кадровой безопасности в организации.

2.Факторы и угрозы кадровой безопасности организации.

3.Источники исходной информации для организации найма сотрудника в организацию.

4.Разработки профиля рабочего места для обеспечения кадровой безопасности при профессиональном подборе е персонала и его ротации. 5.Явление «Профессиональное выгорание» и методы его предотвращения.

6. Расчет оптимальной численности персонала и предотвращение угрозы излишней численности кадров.

7. Расчет оптимальной профессиональной нагрузки сотрудника при использовании нормы времени.

8. Хронометраж, как инструмент предотвращения угрозы избыточной численности

9. Фотография рабочего дня, как инструмент обеспечения кадровой безопасности

10. Система показателей оценки эффективности труда сотрудника организации, как инструмент обеспечения кадровой безопасности.

11. Факторы роста производительности труда сотрудника организации.

12. Обеспечение кадровой безопасности при управлении профессиональной ротацией.

13. Потенциальные угрозы при реализации модели трудового перемещения с внутренним источником замещения

14. Потенциальные угрозы при реализации модели трудового перемещения с внешним источником замещения.

15. Предотвращение угроз кадровой безопасности при профессиональной адаптации.

16. Предотвращение угроз кадровой безопасности при стимулировании сотрудника организации.

17. Предотвращение угроз кадровой безопасности, связанных с возникновением конфликтов в организации.

18. Предотвращение угроз кадровой безопасности, связанных с высоким уровнем агрессии.

19. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника

20. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации

21. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия

22. Карьера как условие кадровой безопасности организации

23.Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации

24. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность

25. Надежность работника: определение понятий

26. Виды надежности работника

27. Концепция психологической надежности и кадровой безопасности государственных гражданских и муниципальных служащих

28. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски

29.Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски

30. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски .

31. Эмпирическая характеристика психологически надежного и ненадежного государственного гражданского и муниципального служащего

32. Стратегии управления и безопасность организации

33. Классификации стратегии управления персоналом

34.. Кадровая политика как атрибут безопасности организации

35.Классификации кадровой политики

36. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации

37.Открытая кадровая политика

38.Закрытая кадровая политика

39.Основные процедуры обеспечения кадровой безопасности предприятия

40. Правовое обеспечение кадровой безопасности предприятия.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ БЛАНКОВОГО ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Процесс предупреждения и устранения потенциальных и реальных угроз, связанных с персоналом:

1. Экономическая угроза
2. Кадровая безопасность
3. Мера пресечения
4. Безопасность

2. Обеспечение экономической безопасности предприятия за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом:

1. Экономическая безопасность
2. Кадровая безопасность
3. Мера пресечения
4. Безопасность

3. Состав кадров непосредственно влияет на уровень экономической безопасности на предприятии.

1. Верно
2. Неверно

4. Показатели, характеризующие кадровую безопасность предприятия включают:

1, Показатели численного состава персонала и его динамики
2.Показатели квалификации и интеллектуального потенциала
3.Показатели эффективности использования персонала
4.Показатели качества мотивационной системы

5. Процесс планирования и управления персоналом, направленный на обеспечение надлежащего уровня экономической безопасности, должен охватывать

1 организацию системы подбора, найма, обучения
2мотивации труда необходимых работников,
3престижность профессии и волю к творчеству,
4обеспечение социальными благами

6. В практике управления персоналом используют показатели:

1. Текучесть персонала
2.Стабильность персонала
3Уровень дисциплины
4Соответствие квалификации работников степени сложности выполняемых ими работ
5Соотношение численности отдельных категорий работников

7. Кадровая служба обязана обеспечить наличие документов:
правильность и отсутствие негативных юридических последствий:
1.Трудовой договор

2.Правила внутреннего трудового распорядка
3.Договор о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности
4.Документация по охране труда
8. Внешние угрозы кадровой составляющей включают:
1. Давление на работников извне
2.Инфляционные процессы
3.Попадание работников в различные виды зависимости
4.Установка конкурентов на переманивание
5.Условия мотивации
9. угрозы кадровой составляющей экономической безопасности предприятия включают:
1 Отсутствие корпоративной политики
2Ошибки в планировании ресурсов персонала
3Неэффективная система мотивации
4Некачественные проверки кандидатов для приема на работу
5Недостаточная квалификация работников
6Слабая организация системы управления персоналом
10. На первой стадии процесса обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности оценивают
1.угрозы негативных действий и возможные их последствия
2 затраты
3 ресурсы
4 все ответы верны
11. Стремление к использованию своих знаний, способностей и умений для самоутверждения в профессии – это:
а) физиологические потребности;
б) потребность безопасности;
в) потребность принадлежать к социальной группе;
г) потребность признания и уважения;
д) потребность самовыражения
12 Принципы подбора, условия найма, увольнения, обучения и оценки персонала являются элементами:
а) властных полномочий руководителя;
б) оплаты и стимулирования труда;
в) социально-психологического управления;
г) группового управления;
д) разработки и проведения кадровой политики.
13 Формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест предполагает:
а) подбор персонала;
б) оценка персонала;
в) расстановка персонала;
г) обучение персонала;
д) высвобождение персонала

14 Содействие в выборе или перемене профессии с учетом пожеланий, склонностей и возможностей, вакансий и перспектив трудоустройства есть…
а) профпросвещение;
б) профориентация;
в) ориентация;
г) адаптация;
д) профессиональное консультирование.
15 Обеспечение организации персоналом, который по своим качествам может достигнуть высокой эффективности в определенном виде трудовой деятельности, называется:
а) профессиональным отбором;
б) профориентацией;
в) ориентацией;
г) адаптацией;
д) профессиональным консультированием.
16. Профессиональный отбор кадров на предприятии включает:
а) создание кадровой комиссии;
б) формирование требований к рабочим местам;
в) объявления о конкурсе в средствах массовой информации;
г) оценка кандидатов на психологическую устойчивость;
д) справки о наличии собственности.
17 Маркетинг персонала – это:
а) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;
б) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость;
в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
г) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников, а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий;
д) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.
18. Кадровая безопасность организации может быть представлена составляющими:
1. безопасность жизнедеятельности;
2. социально-мотивационная, профессиональная;
3. антиконфликтная безопасность
19. _____ – это возможность появления негативного инцидента в будущем и размер последствий после него.
20. _____- это намерение нанести какой-либо вид вреда.

7.4 Методика оценивания ЗУН, характеризующих этапы формирования компетенций

Для проведения промежуточной аттестации в форме **зачета** используется следующая методика оценивания ЗУН, характеризующих этапы формирования компетенций.

Зачет проводится в виде бланкового тестирования. Бланк состоит из 20 тестовых вопросов и компетентностно-ориентированного задания.

Каждый верный ответ на вопрос оценивается следующим образом:

- вопрос в закрытой форме –1 балл,
- вопрос в открытой форме – 1 балл,
- вопрос на установление правильной последовательности – 1 балл,
- вопрос на установление соответствия – 1 балл.

Максимальное количество баллов за ответы на тестовые вопросы – 20 баллов

Решение компетентностно-ориентированной задачи оценивается следующим образом:

Критерии оценки задания	Максимальный балл
Научно-теоретический уровень выполнения задания	1
Полнота решения задания	1
Степень самостоятельности в подходе к анализу задания, доказательность и убедительность	1
Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	1
Полнота и всесторонность выводов	1
Креативность в подходе к решению задания (наличие собственных взглядов на проблему, собственных вариантов решений)	1
Максимальное количество баллов	**6**

Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале
22-26	высокий	отлично
17-21	продвинутый	хорошо
12-16	пороговый	удовлетворительно
11 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

8. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Экономическая безопасность: управление в различных сферах : учебник / Р. Р. Баширзаде, О. С. Бойкова, Ю. О. Глушкова [и др.] ; под редакцией Л. О. Сердюковой. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 219 c. — ISBN 978-5-4487-0732-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/98384.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Степанова, С. М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 c. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73330.html

8.2 Дополнительная литература

1. Экономическая безопасность личности : учебное пособие / Т. А. Бондарская, Р. Г. Гучетль, Г. Л. Попова, Н. И. Саталкина. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 94 c. — ISBN 978-5-8265-2031-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99804.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Савченко, Е. О. Экономическая и промышленная безопасность организации : учебное пособие / Е. О. Савченко, С. Б. Баурина. — Москва : Прометей, 2018. — 268 c. — ISBN 978-5-907100-67-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/94586.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Овчаренко, В. П. Экономическая безопасность предприятия : учебное пособие / В. П. Овчаренко, О. Н. Богатырева, А. Ю. Глушаков. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. — 52 c. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/103983.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/103983

9. Ресурсы информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. Официальный сайт Министерства Финансов РФ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http: //www. minfin.ru/index.htm.
2. Официальный сайт Справочно-правовой системы «Гарант» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http: //www. garant.ru/index.htm.
3. Официальный сайт Справочно-правовой системы «Консультант Плюс» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/portal.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации для практического занятия и выполнения самостоятельной работы.

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развития исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; выполнение разноуровневых заданий; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку академии; учебно-методическую и материально-техническую базу учебных кабинетов и лабораторий; компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности.

В процессе ***подготовки к промежуточной аттестации*** студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до начала промежуточной аттестации не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за грамотностью речи и правильностью употребляемых профессиональных терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к промежуточной аттестации необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11.Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение и информационные включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины (модуля)	Информационные технологии
1	Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности	Слайд-презентация
2	Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности	
3	Профессионализм, карьера	

	и кадровая безопасность организации	
4	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	
5	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Слайд-презентация
6	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия	Слайд-презентация

11.2 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Справочная правовая система Консультант Плюс - договор № 21/2018/К/Пр от 09.01.2018;
2. Micrososoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365;
3. Micrososoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365;
4. Micrososoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743;
5. 1С: Упрощенка 8; 1С: Бухгалтерия государственного учреждения 8 ПРОФ; Клиентская лицензия на 10. р.м. 1С: Предпр.8. Договор № 27 от 16.07.2019.

11.3 Современные профессиональные базы данных

1. Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia http://ru.wikipedia.org.
2. Университетская библиотека Онлайн http://www.biblioclub.ru.
3. Сервис полнотекстового поиска по книгам http://books.google.ru.
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru.
5. Федеральный образовательный портал «Российское образование» http://www.edu.ru.

11.4 Информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса

1. Справочная правовая система Консультант Плюс - договор № 21/2018/К/Пр от 09.01.2018.

12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д. 6-б. Учебная аудитория № 10 для проведения занятий лекционного и семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Рабочие места студентов: стулья, парты. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, аудиторная меловая доска, проектор BenQ MS504, экран для проектора. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационный стенд «Система нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета в России». Монитор LCD Monitor 17” Acer AL1716Fs-8 шт. Компьютер Intel Pentium Dual CPU E2140-8 шт. Клавиатура – 8 шт. Мышь - 8 шт. Имеется локальная сеть. Имеется доступ в Интернет на всех ПК
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д .6-б. Учебная аудитория № 15 помещение для самостоятельной работы	Рабочие места студентов: стулья, парты. Нетбук ASUS-X101CH – 10 шт. Имеется локальная сеть. Имеется доступ в Интернет на всех ПК
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д.6-б. Учебная аудитория № 15-а помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности.

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию

остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номер страницы, на которой внесено изменение	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения