Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карамышев Виктор Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.10.2026 10:22:54
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
_____ Хмелевская И.Г.
(подпись, ФИО)

«30» июня 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление кадрами в системе экономической безопасности
(наименование дисциплины)

38.04.01 Экономика
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль, специализация) «Экономическая безопасность региона и бизнеса»

Форма обучения очная

КУРСК – 2025

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.01 Экономика, направленность «Экономическая безопасность региона и бизнеса» и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.01 Экономика, одобренного Ученым советом академии, протокол №10 от «30» июня 2025 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность «Экономическая безопасность региона и бизнеса» на заседании кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики «30» июня 2025 г., протокол №13.

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

Разработчик программы
доцент, канд. экон. наук _____ Головин А.А.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки на заседании кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики «30» июня 2026 г., протокол №13.

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

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки на заседании кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики «__» _____ 20__ 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 «Управление кадрами в системе 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	72 (2)
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36 (1)
в том числе:	
лекции	36 (1)
лабораторные занятия	не предусмотрены
практические занятия	36 (1)
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	71,7
Контроль (подготовка к экзамену)	не предусмотрены
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,3 (0,0)
в том числе:	не предусмотрены
зачет	0,3 (0,0)
зачет с оценкой	не предусмотрены
курсовая работа (проект)	не предусмотрены
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрены

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	6	–	6	Контрольные вопросы	ПК-6
2.	Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности	6	–	6	Контрольные вопросы, ситуационные задания	ПК-6
3.	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	6	–	6	Контрольные вопросы, ситуационные задания	ПК-6
4.	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	6	–	6	Контрольные вопросы, ситуационные задания	ПК-6
5.	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	6	–	6	Контрольные вопросы, ситуационные задания	ПК-6
6.	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия	6	–	6	Контрольные вопросы, ситуационные задания	ПК-6

Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1.	Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности	2
2.	Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности	2
3.	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	2
4.	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	2
5.	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	2
6.	Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия	2
7.	Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности	2
8.	Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности	2
9.	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	2
Итого		18

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;
- примерных тестовых заданий к зачету;
- методических указаний к выполнению практических работ.

6. Образовательные технологии.

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
	Итого			4

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			Управление кадрами в системе

эффективные коммуникации и мотивации сотрудников подразделения в сфере управления рисками и экономической безопасностью			экономической безопасности, Производственная практика (тип - научно-исследовательская работа), 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, ПК-6.2, ПК-6.3	**Знать:** методы разрешения конфликтных ситуаций в подразделении, методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; методы определения потребности в развитии и обучении работников **Уметь:** разрешать конфликтные ситуации в подразделении, поддерживать обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами;	**Знать:** методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении, сущность и виды рисков, связанных с кадровой составляющей экономической безопасности предприятия; методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; методы и технологии определения потребности в развитии и обучении	**Знать:** методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении, сущность и виды рисков, связанных с кадровой составляющей экономической безопасности предприятия; методы обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; методы и технологии определения потребности в развитии и обучении

		определять потребности в обучении работников **Владеть:** навыками разрешения конфликтных ситуаций в подразделении, навыками обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; навыками определения потребности обучении работников	работников **Уметь:** предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в подразделении, поддерживать постоянный обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами; определять потребности в развитии и обучении работников **Владеть:** навыками предупреждения конфликтных ситуаций в подразделении, навыками обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; навыками определения потребности в обучении работников	работников **Уметь:** предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в подразделении, поддерживать постоянный и своевременный обмен информацией о рисках в процессе управления кадрами; определять потребности в развитии и обучении работников **Владеть:** навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении, навыками обмена информацией о рисках в процессе управления кадрами; 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	ПК-6	Лекция,	Тестирование,

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

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

1. Под кадровой безопасностью понимается:

а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:

а) скоординированы;

б) противоречивы;

в) дополняют друг друга.

3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:

а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;

б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;

в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

4. К объектам кадровой безопасности относятся:

а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;

б) ресурсы, используемые в производственном процессе;

в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

Кейс-задания

1. 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. 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?

Компетентностно-ориентированные 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.

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.

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. Реакция работника на внешнее воздействие (управление):
а) механическая;
б) эмоционально-осмысленная;
в) нейтральная;
г) агрессивная.
2. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является…
3. _____безопасность - процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.
4. Установите соответствие:
1. Система внутреннего контроля кадров включает направления:
2. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:
а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;
в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.
г) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;
д) бизнес-планы, штатное расписание;
е) штатное расписание, справочник должностей.

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