

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 15.03.2024 20:34:29
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

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

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС
ФАКУЛЬТЕТ ТАМОЖЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ И БЕЗОПАСНОСТИ
КАФЕДРА БЕЗОПАСНОСТИ**

УТВЕРЖДЕНА

решением методической комиссии по
специальности 38.05.01 «Экономическая
безопасность» Северо-Западного
института управления – филиала
РАНХиГС

Протокол от «27» апреля 2020 г. № 5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 «Кадровая безопасность»

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

(«КБ»)

(краткое наименование дисциплины)

38.05.01. «Экономическая безопасность»

(код, наименование специальности)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
(специализация)

ЭКОНОМИСТ
(квалификация)

очная/заочная
(формы обучения)

Год набора - 2018

Санкт-Петербург, 2020 г.

Автор–составитель:

Канд. пед. наук, доцент, доцент Булавинцева Марина Георгиевна
К.воен. наук, доцент

А.И. Начкин

Заведующий кафедрой безопасности кандидат экономических наук

Тарасова Т.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина «Кадровая безопасность» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-28	Способность осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач	ПК-28.1	Способность осуществлять сбор и систематизацию данных, необходимых для решения профессиональных задач в сфере обеспечения экономической безопасности
		ПК-28.2	Способность осуществлять оценку, анализ и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач в сфере обеспечения экономической безопасности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы

Профессиональные задачи/ Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Сбор, анализ информации в различных открытых источниках для решения системно взаимосвязанных или сложных проблем управления рисками; Управление финансовыми рисками в системе экономической безопасности; проектирование систем управления рисками	ПК-28.1	на уровне знаний: способов, методов, алгоритмов и процедур сбора и систематизации данных; способов, методов, алгоритмов и процедур оценки, анализа и интерпретации данных.
		на уровне умений: использовать знания о способах, методах, алгоритмов и процедур сбора, систематизации, оценки, анализа и интерпретации данных; формировать базы данных для расчета показателей экономической безопасности и определения рисков функционирования хозяйствующего субъекта.
	ПК-28.2	на уровне навыков: формирование базы данных для решения профессиональных задач; оценки, анализа и интерпретации данных для расчета показателей экономической безопасности и определения рисков.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 180 академических часов.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее - ДОТ)

По очной форме

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО,ДОТ	Трудоемкость в астрон. Часах д./ЭО,ДОТ
Общая трудоемкость	108	81
Контактная работа с преподавателем	8/46	40,5
Лекции	2/16	13,5
Практические занятия	6/30	27
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	54	40,5
Контроль		
Формы текущего контроля	тестирование, устный опрос	
Форма промежуточной аттестации	Зачет	

По заочной форме

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО,ДОТ	Трудоемкость в астрон. Часах д./ЭО,ДОТ
Общая трудоемкость	108	81
Контактная работа с преподавателем	16/0	12
Лекции	6/0	4,5
Практические занятия	10/0	7,5
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	88	66
Контроль	4	3
Формы текущего контроля	тестирование, устный опрос	
Форма промежуточной аттестации	Зачет, к/р	

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.3.1 «Кадровая безопасность» (4 семестр очной формы обучения, 5 семестр заочной формы обучения) относится к дисциплинам по выбору вариативной части направления подготовки специалистов 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Экономическая теория» (Б1.Б.8, 1, 2, 3 семестры), «Психология» (Б1.Б.4), «Информационные системы в экономике» (Б1.Б.6), Актуальные проблемы государственного и муниципального управления» (Б1.В.ОД.11, 3 семестр), «Культура делового общения» (Б1.Б.32, 3 семестр), и др.

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения обучающимися следующими дисциплинами профессиональной подготовки:

«Управление организацией» (Б1.Б.16, 5,6 семестр), «Экономическая безопасность» (Б.1.Б.20, 6,7 семестр), «Экономика организации» (Б1.Б.27, 5 семестр).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Учебно-тематический план

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л/ЭО /ДОТ	ЛР/ЭО /ДОТ	ПЗ/ЭО /ДОТ		
Тема 1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.	20	2/0		6/0	12	УО
Тема 2	Кадровые риски	20	0/4		0/6	10	УО
Тема 3	Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.	22	0/4		0/8	10	УО
Тема 4	Профессиональная адаптация личности.	22	0/4		0/8	10	УО
Тема 5	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.	24	0/4		0/8	12	УО
Промежуточная аттестация							КР зачет
Итого с учетом ЭО/ДОТ			2/16		6/30		
Всего:		108	18		36	54	

УО* – устный опрос

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л/ЭО /ДОТ	ЛР/ЭО /ДОТ	ПЗ/ЭО /ДОТ		
Тема 1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.	21	2/0		2/0	17	УО
Тема 2	Кадровые риски	21	1/0		2/0	18	УО
Тема 3	Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.	21	1/0		2/0	18	УО
Тема 4	Профессиональная	21	1/0		2/0	18	УО

	адаптация личности.							
Тема 5	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.	20	1/0		2/0		17	УО
Промежуточная аттестация		4						КР, зачет
Итого с учетом ЭО/ДОТ			6/0		10/0			
Всего:		108	6		10		88	

* - не входит в общий объём дисциплины.

УО* – устный опрос

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.

Теоретические основы, сущность, цели и задачи кадровой безопасности. Современные концепции кадровой безопасности. Внешние и внутренние вызовы и угрозы, оказывающие влияние на безопасность компании.

Тема 2. Кадровые риски.

Типы зависимостей и основные группы риска. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Контроль и служебное расследование. Фильтры кадрового подразделения.

Тема 3. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.

Эффективные коммуникации в коллективе. Барьеры в межличностных коммуникациях. Преследование на рабочем месте. Меры, направленные на предупреждение мобинга.

Тема 4. Профессиональная адаптация личности.

Профессия - квалификация – специальность – компетентность. Профессиональная идентификация личности. Психологическая характеристика профессионализма. Теоретические аспекты мотивации. Проблемы и кризисы профессионального развития работника.

Тема 5. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.

Кадровая стратегия XXI в.: ключевые элементы. Функции и полномочия современной службы персонала в компании. Управление персоналом на основе миссии и стратегии предприятия. Формирование команды. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических задач компании.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация проводится устно в ДОТ. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

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

Устный опрос (УО).

Зачет (З): Устный опрос по зачетным билетам.

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

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
<i>Тема 1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.</i>	УО
<i>Тема 2 Кадровые риски</i>	УО
<i>Тема 3 Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.</i>	УО
<i>Тема 4 Профессиональная адаптация личности.</i>	УО
<i>Тема 5 Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.</i>	УО

4.1.2 Зачет проводится с применением следующих методов:

Зачет проводится устно с применением ДОТ

Зачет: устный опрос по зачетным билетам. В каждом билете не менее 2-х вопросов. Один вопрос теоретической направленности, второй – практической направленности.

4. 2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Полный перечень типовых оценочных материалов находится на Кафедре экономики и финансов.

Типовые оценочные материалы по теме 1 «Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом»:

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «безопасность компании», «кадровая безопасность», «кадровое планирование».
2. Основные теоретические подходы к кадровому менеджменту.
3. Концепция кадрового развития компании.
4. Ключевые моменты, определяющие кадровую безопасность компании.
5. Современные концепции кадровой безопасности.
6. Внешние и внутренние вызовы и угрозы, оказывающие влияние на безопасность компании.

Типовые оценочные материалы по теме 2 «Кадровые риски»:

Вопросы для устного опроса:

1. Основные группы риска: выявление, методы работы с ними.
2. Сценарии корпоративного мошенничества: распознавание, меры по предупреждению и устранению.
3. Фильтры приема на работу.
4. Понятия «аддиктивное поведение», «группа риска», «комплаенс-риски», «конфиденциальность», «конфликт интересов», «коррупционное поведение», «лояльность».
5. Основания для проведения служебного расследования.
6. Выявление групп риска

Типовые оценочные материалы по теме 3 «Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте»:

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «мобинг», «буллинг», «харасмент», «коммуникативное давление», «рокировка персонала», «организационные инновации», «профессиональное выгорание».
2. Барьеры в межличностных коммуникациях и пути их преодоления.
3. Виды и формы преследования на рабочем месте.
4. Методы оптимизации психологических состояний человека в труде.
5. Основные этапы развития человека как субъекта труда.
6. Профессиональные конфликты и их преодоление.
7. Современное законодательство о правах работников.
8. Этнические проблемы в трудовых отношениях.

Типовые оценочные материалы по теме 4 «Профессиональная адаптация личности»:

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «аккомодация персонала», «ассимиляция персонала», «профессиограмма», «комплиментарность», «компетенции», «компетентность», «профессиональные деформации».
2. Профессиограмма и профессиональная идентификация личности работника.
3. Индивидуальные стили и мотивация трудовой деятельности. «Теория ожиданий» (В. Врум).
4. Профессиональное выгорание: факторы, симптомы.
5. Психологические состояния человека в труде: методы оптимизации.
6. Интервью по компетенциям.
7. Отношение к ценности и ценностям компании: скрытое и явное.
8. Профессиональные деформации личности.
9. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.

Типовые оценочные материалы по теме 5 «Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.»:

Вопросы для устного опроса:

1. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.
2. Базовые элементы корпоративной культуры: источники и традиции, оценка современного состояния и развития корпоративного воспитания.
3. Традиционные и инновационные схемы работы с персоналом.
4. Смысл внедрения и механизм формирования корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов.
5. Кодекс корпоративного управления.
6. Разработка модели корпоративных компетенций для компании.
7. Разработка профиля успешного топ-менеджера по работе с персоналом.
8. Эффективная рабочая культура и среда.
9. Обеспечение кадровой безопасности предприятия.
10. Лучшие мировые практики по формированию системы кадровой безопасности.

Схема расчета рейтинговых баллов по дисциплине «Кадровая безопасность» по специальности 38.05.01. Экономическая безопасность»

Недели	Виды учебных занятий (лекции/семинары)	Посещение учебных занятий	Письменные работы			Устные выступления		Компенсирующие задания (сверх расчетных 100 баллов)	Промежуточная аттестация	Итого (максимально-расчетное количество баллов)
			Контрольные	Решение ситуационной задачи	Тестирование	Ролевые игры	Опрос			
Кол-во баллов										

за 1 вид мероприятия										
1	лекция	1								
2	семинар	1		4/5			2	1 (эссе)		
3	лекция	1								
4	лекция	1								Σ за 4 недели =8/9
5	семинар	1		4/5			2	1 (эссе)		
6	семинар	1		4/5			2	1 (эссе)		
7	лекция	1								
8	лекция	1								Σ за 8 недель =25/29
9	семинар	1		4/5			2	1 (эссе)		
	Текущий* контроль 1									29
10	семинар	1		4/5			2	1 (эссе)		
11	лекция	1								
12	лекция	1								Σ за 12 недель = 37/42
13	лекция	1		4/5			2	1 (эссе)		
14		1		4/5			3	1 (эссе)		
15	лекция	1								
16	семинар	1		4/5***			5	1 (эссе)		Σ за 16 недель = 64/76
										24
	Текущий** контроль 2								24	24
Всего за семестр (баллов)		16		32/40			20	8	24	100

*Количество баллов, достаточное для аттестации текущего контроля

**Количество баллов, достаточное для возможного освобождения от промежуточной аттестации

*** возможна замена на результаты тестирования

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-28	Способность осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и	ПК-28.1	Способность осуществлять сбор и систематизацию данных, необходимых для решения профессиональных задач в сфере обеспечения

	интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач	ПК-28.2	экономической безопасности Способность осуществлять оценку, анализ и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач в сфере обеспечения экономической безопасности
--	--	---------	---

Перечень вопросов для подготовки к зачету

Вопросы теоретической направленности:

1. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.
2. Базовые элементы корпоративной культуры: источники и традиции, оценка современного состояния и развития корпоративного воспитания.
3. Барьеры в межличностных коммуникациях и пути их преодоления.
4. Виды и формы преследования на рабочем месте.
5. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
6. Внешние и внутренние вызовы и угрозы, оказывающие влияние на безопасность компании.
7. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
8. Группа риска синдрома профессионального выгорания.
9. Законодательство РФ о защите персональных данных.
10. Защита компании от разглашения сотрудниками конфиденциальной информации.
11. Кадровое обеспечение организационных инноваций.
12. Кадровые перемещения и рокировки персонала.
13. Ключевые моменты, определяющие кадровую безопасность компании.
14. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.
15. Кодекс корпоративного управления и поведения.
16. Концепция кадрового развития компании.
17. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
18. Корпоративный кодекс поведения сотрудников как элемент кадровой безопасности.
19. Методики отбора кадров.
20. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.
21. Методы оптимизации психологических состояний человека в труде.
22. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.
23. Мотивы профессиональной деятельности.
24. Научно-методические принципы подбора персонала.
25. Обучение и развитие персонала.
26. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия.
27. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
28. Основания для проведения служебного расследования.
29. Основные группы критериев кадровой безопасности.

30. Основные группы риска: выявление, методы работы с ними.
31. Основные каналы и способы получения информации о кадрах.
32. Основные причины угроз персонала.
33. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
34. Основные теоретические подходы к кадровому менеджменту.
35. Основные требования Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» и правовых актов-регуляторов в части защиты персональных данных.
36. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
37. Основные этапы развития человека как субъекта труда.
38. Особенности проведения внутреннего расследования для по наиболее характерным противоправным действиями сотрудников (хищение, коммерческий подкуп, мошенничество, разглашение информации, увод клиентов и т.д.).
39. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей.
40. Отношение к ценности и ценностям компании: скрытое и явное.
41. Правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала.
42. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
43. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена УК РФ, КОАП, ТК РФ и основные способы защиты от них.
44. Профессиональные деформации личности.
45. Профессиональные конфликты и их преодоление.
46. Профессиональные обязанности менеджера по кадрам и персоналу.
47. Модели корпоративных компетенций для компании.
48. Модели корпоративных компетенций.
49. Профиль успешного топ-менеджера по работе с персоналом.
50. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.
51. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
52. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем компании.
53. Смысл внедрения и механизм формирования корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов.
54. Современное законодательство о правах работников.
55. Современные концепции кадровой безопасности.
56. Социологический мониторинг кадрового потенциала организации и факторов его эффективного использования.
57. Стимулы и мотивационные факторы, направленные на усиление лояльности персонала.
58. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
59. Сущность организационных инноваций как разновидности системных изменений и их своеобразии.
60. Традиционные и инновационные схемы работы с персоналом.
61. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
62. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника.
63. Факторы, влияющие на эффективность систем безопасности персонала.
64. Фильтры приема на работу.
65. Функции и последствия конфликтов в организации.
66. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации.
67. Функция кадровой службы по формированию, сохранению и развитию персонала.

68. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
69. Этнические проблемы в трудовых отношениях.
70. Эффективная рабочая культура и среда.

Вопросы практической направленности:

1. Проведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны ее персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации

2. Ориентируясь на приведенный ниже перечень, проведите классификацию основных методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации, заполнив для этого правую графу таблицы:

Группы методов противодействия	Методы
Профилактические методы	
Пресекающие методы	
Репрессивные (карающие) методы	

Перечень методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации:

- увольнение сотрудника за нарушение принятых на себя обязательств перед работодателем;
- отказ в найме на работу;
- режимные мероприятия;
- экономические санкции к сотруднику;
- использование специальных технологий отбора кандидатов на трудоустройство;
- служебные расследования в отношении конкретных сотрудников;
- иск о возмещении сотрудником нанесенного имущественного ущерба;
- увольнение по результатам завершения испытательного срока;
- специальное обучение сотрудников;
- использование специальных программных средств защиты информации в электронной форме;
- регулярные проверки соблюдения в структурных подразделениях корпоративных стандартов безопасности;
- иск о возбуждении в отношении сотрудника уголовного преследования;
- оперативный контроль над деятельностью сотрудника;
- психологическая поддержка сотрудников;
- ограничение доступа к конфиденциальной информации и имущественным комплексам организации для ее сотрудников;
- разъяснительно-воспитательная работа с сотрудником;
- отказ в продлении трудового договора;

- перевод на другое рабочее место или в другое подразделение;
- использование специальных технических средств защиты имущества;
- увольнение по соответствующей статье ТК РФ;
- найм новых сотрудников только при наличии у них специальных рекомендаций от действующих сотрудников организации или ее доверенных бизнес-партнеров.

3. Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы:

Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности			
	реальный сектор экономики	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления
Главный субъект угроз				
Главный объект угроз				
Главная форма реализации угроз				

4. Сформулируйте особенности трудовой ментальности россиян, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Направления проявления трудовой ментальности	Особенности менталитета
Отношение к трудовой деятельности в целом	
Отношение к работодателю	
Отношение к коллегам	

5. Сформулируйте положения по направлениям кадровой стратегии организаций - работодателей, способные оказать негативное влияние на их кадровую безопасность, заполнив для этого правую графу таблицы:

Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты
Политика привлечения и сокращения персонала	
Политика развития персонала	
Политика мотивации персонала	
Политика психологической поддержки персонала	

6. Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Элементы системы	Содержание элемента
Стратегия управления	
Операционные подсистемы	
Блок обеспечения системы	

7. Проведите сравнительный анализ основных стратегий обеспечения безопасности организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Возможные варианты стратегии	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Стратегия упреждающего противодействия возможным угрозам»			
Вариант 2: «Стратегия пассивной защиты от возможных угроз»			

8. Проведите сравнительный анализ основных стратегических подходов к организации службы безопасности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Возможные варианты стратегического подхода	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Создание полноценной службы безопасности»			
Вариант 2: «Минимизация собственной службы безопасности»			

9. Проведите сравнительный анализ основных стратегических подходов к привлечению для обеспечения кадровой безопасности организации сторонних для нее специализированных подрядчиков, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Возможные варианты стратегического подхода	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1. «Отказ от			

привлечения сторонних подрядчиков».			
Вариант 2. «Передача сторонним подрядчикам основных функций по обеспечению безопасности».			

10. Сформулируйте основные функции субъектов управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности, заполнив для этого правую графу таблицы.

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Топ-менеджмент	
Служба безопасности	
Служба персонала	
Руководители структурных подразделений	

11. Сформулируйте ранжированный перечень причин, определяющих высокую вероятность угрозы переманивания сотрудников организации ее конкурентами, заполнив для этого правую графу таблицы.

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	

12. Сформулируйте ранжированный перечень подразделений организации, сотрудники которых могут стать приоритетными объектами вербовки со стороны указанных категорий субъектов угроз, заполнив для этого правую графу таблицы.

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

13. Сформулируйте ранжированный перечень инструментов вербовки и шантажа в отношении сотрудников организации, заполнив для этого правую графу таблицы.

Форма реализации угрозы	Перечень инструментов
Вербовка	

Шантаж

14. Сформулируйте дифференцированный по группам перечень методов противодействия попыткам вербовки сотрудников организации, заполнив для этого правую графу таблицы.

Группы методов	Перечень методов
Профилактические	
Пресекающие	
Репрессивные	

15. Сформулируйте возможные причины покушений на собственников и представителей топ менеджмента организации, а также методов противодействия соответствующим угрозам, заполнив для этого правую графу таблицы.

Причины покушений	Методы противодействия

16. Проведите систематизацию сведений, содержащихся в приведенном ниже перечне, по степени их конфиденциальности. Заполните для этого правую графу таблицы.

Гриф конфиденциальности	Сведения
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

Перечень конфиденциальных сведений:

- сведения из личных дел сотрудников;
- информация о движении средств по счетам организации;
- информация о клиентах организации, переданная на доверительной основе;
- информация о перспективных научно-технических разработках;
- сведения о применяющихся организацией авторских технологиях внутрифирменного менеджмента;
- сведения о готовящихся к заключению контрактах;
- информация о результатах маркетингового мониторинга обслуживаемого организацией рынка;
- информация о системах защитной сигнализации;
- внутренняя служебная переписка организации;
- информация о численности сотрудников конкретных подразделений;
- информация о планируемых на следующий квартал финансовых показателях деятельности организации;
- информация об изменениях в ассортиментной и нишевой политиках организации;
- информация об объемах товарных запасов на складе организации.

17. Определите категории сотрудников организации, дифференцированные по вероятности разглашения ими конфиденциальной информации работодателя, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы:

Категории риска	Группы сотрудников организации
Категория «повышенного риска»	
Категория «минимального риска»	
Категория «среднего риска»	

18. Сформулируйте завершающую часть соответствующих пунктов должностной инструкции руководителя структурного подразделения, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы:

Раздел должностной инструкции	Содержание соответствующего пункта
Функциональные обязанности	В случае выявления факта грубого нарушения подчиненным сотрудником установленных правил работы с конфиденциальной информацией, руководитель подразделения обязан ...
Функциональные права	В случае выявления фактов, вызывающих сомнения в потенциальной лояльности подчиненного сотрудника, руководитель подразделения вправе ...
Функциональная ответственность	В случае сокрытия от службы безопасности факта мелкого нарушения подчиненным установленных правил работы с конфиденциальной информацией, влекущего за собою штрафные санкции, руководитель подразделения несет ответственность ...

19. Определите субъектов контроля над соблюдением сотрудниками указанных ниже правил обеспечения информационной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы.

Правила обеспечения информационной безопасности	Субъекты контроля
Правила работы с конфиденциальными документами	
Правила работы с конфиденциальными базами электронных данных	
Правила проведения деловых переговоров	
Правила неразглашения коллегам конфиденциальных сведений	

20. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения информационной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Неумышленное нарушение правил обеспечения компьютерной безопасности, допущенное вторично	
Разглашение конфиденциальной информации в присутствии коллег по работе	
Умышленная передача конкурентам информации, составляющей коммерческую тайну	
Зафиксированная попытка несанкционированного проникновения в конфиденциальные базы данных	

21. Сформулируйте ранжированный по степени вероятности перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, дифференцированный по соответствующим отраслям, заполнив для этого приведенную ниже таблицу.

Отрасли	Типовые угрозы
Реальный сектор экономики	
Финансовый сектор экономики	
Торговля и сфера услуг	

22. Сформулируйте перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, занимающих рабочие места, указанные в приведенной ниже таблице.

Рабочие места	Типовые угрозы
Специалист бухгалтерии	
Специалист по закупкам оборудования	
Специалист отдела информационных технологий	
Сотрудник службы безопасности, отвечающий за охрану имущественных комплексов	

23. Определите типовые методы защиты товарно-материальных ценностей организации – работодателя (не менее трех по каждой группе), заполнив для этого приведенную ниже таблицу.

Организационные методы	Технические методы

24. Определите субъектов контроля над соблюдением сотрудниками указанных ниже правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Правила обеспечения имущественной безопасности	Субъекты контроля
Правила бережного отношения к инструментам, оборудованию, другим аналогичным элементам имущества	
Правила обеспечения сохранности товарно-материальных ценностей	
Правила обеспечения финансовой дисциплины	
Правила обеспечения сохранности наличных денежных средств	

25. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Небрежное отношение к имуществу работодателя, повлекшее за собой нанесение ему мелкого ущерба	
Сознательное повреждение имущества работодателя (саботаж)	
Мелкое хищение имущества работодателя	
Хищения денежных средств в особо крупных размерах	

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	Д
51-60	удовлетворительно	Е

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/ «не зачтено»:

от 0 до 50 баллов	«не зачтено»
от 51 до 100 баллов	«зачтено»

4.4. Методические материалы

Зачет проводится в форме устного опроса с применением ДОТ

Критерии оценки ответа на вопросы на зачете:

«Зачтено» ставится в том случае, если студент должен продемонстрировать знание основных понятий, относящихся к дисциплине, правильно ответить по крайней мере на один дополнительный вопрос, ответ должен быть логичным и последовательным, либо студент способен уточнить содержание ответа

«Не зачтено» ставится в том случае, если студент не демонстрирует знание основных понятий, относящихся к дисциплине, не отвечает ни на один дополнительный вопрос, и изложение ответа на вопрос не последовательное и не логичное. При этом, студент не может уточнить содержание ответа на вопрос.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Кадровая безопасность», как правило, изучается студентами на втором курсе для очного и третьем курсе для заочного обучения. При подготовке к лекционным занятиям обучающемуся следует ознакомиться с учебно-тематическим планом изучаемой учебной дисциплины, а также с календарным планом прохождения соответствующего курса.

В процессе лекционного занятия обучающийся ведет свой конспект лекций, делая записи, касающиеся основных тезисов лектора. Это могут быть исходные проблемы и вопросы, ключевые понятия и их определения, важнейшие положения и выводы, существенные оценки и т.д.

В заключительной части лекции обучающийся может задать вопросы преподавателю по содержанию лекции, уточняя и уясняя для себя теоретические моменты, которые остались ему непонятными.

Самостоятельная работа обучающегося, прежде всего, подразумевает изучение им учебной литературы, рекомендуемой рабочей программой дисциплины.

Значительную роль в изучении данной дисциплины выполняют семинарские занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, изучения источников, ознакомления с учебной и научной литературой. Тем самым семинары способствуют получению студентами наиболее качественных знаний, а также позволяют осуществлять со стороны преподавателя текущий контроль над успеваемостью студентов.

Семинарские занятия преподаватель может проводить в форме обсуждения вопросов темы, заслушивания докладов по отдельным вопросам и их обсуждения, рекомендуется выполнение письменных работ, тестирование и решение практических задач.

В процессе подготовки к семинару студент самостоятельно аккумулирует знания путем изучения конспекта лекций и соответствующих разделов учебника, ознакомления с дополнительной литературой и источниками, рекомендованными к этому практическому занятию.

Отвечать на тот или иной вопрос обучающимся рекомендуется формулировать наиболее полно и точно, при этом нужно уметь логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения, свободно оперировать юридическими понятиями и терминами.

Предусмотрена работа слушателей на практических занятиях (семинарах) по

рассмотрению основных вопросов кадровой безопасности

Таким образом, посещение обучающимся лекционных занятий, активная самостоятельная работа, а также участие на семинарских занятиях необходимы для подготовки и успешной сдачи зачета как формы итогового контроля.

При подготовке к зачету необходимо исходить из перечня контрольных вопросов. Зачет, как правило, проводится в устной форме.

При оценивании знаний студентов экзаменатор руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- правильность ответов на вопросы;
- полнота и лаконичность ответа;
- логика и аргументированность изложения.

Более подробную информацию о методике подготовки и сдачи зачета обучающийся может получить у преподавателя.

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

6.1. Основная литература

1. Ю. А. Лукаш Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. М.:Флинта, 2012. –200 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67294&func=detail
2. Лукаш Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. – Электрон. дан. – М. : Флинта, 2012. – 22 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67222&func=detail
3. Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко Кадровая политика и кадровый аудит организации. М.:Юрайт, 2014. - 365 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=75013&func=detail

6.2. Дополнительная литература

1. А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская Управления персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.:Проспект, 2014. – 60 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=79420&func=detail
2. И. Н. Кузнецов Бизнес-безопасность - М.:Дашков и К, 2012. - 413 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=59244&func=detail
3. Исаев Алексей Петрович, Лабудин Александр Васильевич, Кудряшов Вадим Сергеевич, Куприн Андрей Анатольевич, Буга Александр Владимирович и др. Организация и управление экономической безопасностью предприятий. СПб.:СЗИУ - фил. РАНХиГС, 2016. – 333 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=40&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=83171&func=detail

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций* РГБ
- Информационно-правовые базы *Консультант плюс, Гарант.*

Англоязычные ресурсы

- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald* – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garweb.ru>.
2. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Центр профессиональной подготовки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.c-pp.ru>.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
2. Научно-практические статьи по экономике и финансам Электронной библиотеки ИД «Гребенников» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
3. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
- 4.

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

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа ¹
1	Кадровая безопасность	Тематические аудитории специальности «Экономическая безопасность», Компьютерные классы. Иные аудитории Факультета таможенного администрирования и безопасности (в соответствии с расписанием занятий), оснащенные средствами мультимедиа и досками Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, и другими техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения	Оснащены рабочими станциями ПК, средствами мультимедиа и досками. Звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие прослушивание материалов в формате MP3, WMA, а также просмотр видеоматериалов. Программное обеспечение Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового материала, графических иллюстраций, презентаций.	Лицензионное соглашение с Microsoft Windows 10 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 Microsoft Office Professional 2016 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 СПС КонсультантПлюс 0372100052814 000062-0358818-01 от 16.12.2014 бессрочно ВЭД-Инфо, ВЭД-Алфавит, ВЭД-Платежи, ВЭД-Декларант расширенная версия, ВЭД-Контроль. Контракт 180117-С от 18.01.2017 – 1 год

¹ ституци