

**Автономная некоммерческая организация дополнительного
профессионального образования «Академия бизнеса и инновационных
технологий»**



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Никишина О.Ю.

«02» октября 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Кадровая безопасность организации

Дополнительная профессиональная программа
по переподготовке

Кадровый менеджмент

Квалификация выпускника

Руководитель кадровой службы

Форма обучения
очно-заочная

Москва, 2017

Составитель (и): **к.э.н. Демина Светлана Александровна**

Рецензент (ы): **Крутова Оксана Михайловна**

Рассмотрена и одобрена на заседании Педагогического совета
Протокол № 1/ПС от 02.10.2017 г

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью программы «Кадровая безопасность организации» является формирование у слушателей целостных знаний и умений по организации кадровой работы в компании с целью обеспечения безопасности компании.

Задачи освоения дисциплины состоят в следующем:

- формирование знаний по теории и практике современного кадрового менеджмента, методам и способам обеспечения кадровой безопасности организации;
- выработку умений по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.

2. Место дисциплины в структуре ДПП

Изучение дисциплины «Кадровая безопасность организации» имеет логические и содержательно-методические связи с дисциплинами: Ключевые функции кадрового менеджмента, Кадровое делопроизводство, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Организация кадрового учета и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Профессиональные компетенции:

| Код | Содержание дисциплин |
|------|---|
| ПК-1 | знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике |
| ПК-2 | знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

знать:

- место кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности предприятия;
- методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации;
- сущность и содержание кадровой безопасности и кадровых рисков в системе обеспечения экономической безопасности предприятия;

- сущность и содержание наиболее эффективных способов защиты конфиденциальной информации компании;
- наиболее эффективные способы защиты конфиденциальной информации компании;
- варианты мошенничества персонала и борьбы с ними;

уметь:

- применять теоретические положения, идеи и методы кадрового менеджмента для решения вопросов кадровой безопасности организации;
- правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании, находить организационно-управленческие и экономические решения по обеспечению кадровой безопасности, оценивать их качество;
- самостоятельно анализировать уровень кадровой безопасности и проводить ее оценку;
- самостоятельно принимать эффективные решения по обеспечению кадровой безопасности;
- применять теоретические положения, идеи и методы кадрового менеджмента для решения вопросов кадровой безопасности организации и снижения кадровых рисков;
- обосновывать и внедрять в практическую деятельность выработанные решения, с учетом правовых ограничений, в том числе закона «О коммерческой тайне»;

владеть:

- методами борьбы со шпионажем конкурентов в системе обеспечения кадровой безопасности;
- методами и технологиями разработки, реализации и оценки эффективности организационно-управленческих и экономических решений по обеспечению кадровой безопасности;
- технологиями управления различными кадровыми рисками, методами оценки и повышения их эффективности;
- методами анализа и оценки управленческих решений и действий в области кадровых рисков;
- методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая безопасность организации» составляет 18 часов.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Очно-заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Всего часов |
|-------------------------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 18 |
| Аудиторные занятия: | 10 |
| Лекции (Л) | 4 |
| Практические занятия (ПЗ) | 6 |
| Самостоятельная работа | 8 |
| Вид итогового контроля | зачет |

4.2. Разделы дисциплины и виды занятий

Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Раздел дисциплины | Аудиторные занятия | | Сам. работа |
|-------|--|--------------------|--------|-------------|
| | | Лекции | ПЗ (С) | |
| 1 | Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия | 1 | 1 | 2 |
| 3 | Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности | - | 1 | 1 |
| 4 | Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала | - | 1 | 1 |
| 5 | Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности | 1 | 1 | 2 |
| 6 | Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях | 1 | 1 | 1 |
| | Итого | 4 | 6 | 8 |

4.3. Тематическое содержание дисциплины

ТЕМА 1. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Персонал – ключевой ресурс экономики предприятия. Сущность безопасности и ее цели. Система понятий кадровой безопасности. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности: уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него.

ТЕМА 2. РИСКООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Классификация рискообразующих факторов. Основные группы риска. Члены религиозных новообразований (РНО). Алкоголики. Наркоманы. Игроки.

ТЕМА 3. РОЛЬ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия.
Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия.

ТЕМА 4. ОСОБЕННОСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ОСНОВНЫМ УГРОЗАМ ПРОТИВОПРАВНЫХ И НЕДОБРОСОВЕСТНЫХ ДЕЙСТВИЙ ПЕРСОНАЛА

Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов.

ТЕМА 5. КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПЕРЕДОВОЙ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Научно-методические принципы подбора персонала. Профессиография в подборе персонала. Подбор и прием на работу. Проверка персонала во время работы. Увольнение персонала фирмы. Проведение служебной проверки в отношении персонала.

ТЕМА 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТЫ С КАДРАМИ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ

Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

- традиционные: деятельностно-развивающая, личностно-ориентированная, практикоориентированная, идеи опоры и опережения, компетентностный подход реализуются в форме лекции, семинарские занятия, практические занятия;
- инновационные: интерактивные лекции, метод проектов, рассмотрение проблемных ситуаций;
- интерактивные: вебинары, интернет-конференции, компьютерные

- симуляции;
- самостоятельная работа, в том числе, с использованием системы дистанционного обучения;
- дистанционные образовательные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Основными видами самостоятельной работы являются:

- выполнение заданий разнообразного характера (выполнение тренировочных тестов и т.п.)
- выполнение индивидуальных заданий,
- подготовка к учебному вебинару,
- изучение основной и дополнительной литературы,
- поиск и сбор информации по дисциплине в периодических печатных и интернет-изданиях,
- подготовка и написание рефератов, эссе, докладов и т.п.,
- подготовка презентации с использованием новейших компьютерных технологий;
- методические рекомендации, библиотечные ресурсы, электронные библиотечные ресурсы.

6.1. Планы семинарских занятий.

ТЕМА 1. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Вопросы:

1. Общие понятия безопасности организации
2. Понятие экономической безопасности организации
3. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации
4. Примеры угроз кадровой безопасности организации
5. Объекты и субъекты обеспечения безопасности компании
6. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности компании
7. Способы функционирования системы безопасности компании
8. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности компании

Задание. Перечислите и приведите примеры различных видов угроз со стороны со стороны собственного персонала организации:

- Угрозы информационной безопасности банка
- Угрозы имущественной безопасности банка

Классифицируйте формы реализации угроз.

ТЕМА 2. РИСКООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Вопросы:

1. Человеческий фактор как источник риска
2. Основные принципы классификации рискообразующих факторов
3. Интегральные рискообразующие факторы микроэкономического уровня
4. Интегральные рискообразующие факторы макроэкономического уровня

Задание: составьте таблицу типовых форм проявления угроз склонения сотрудников организации к нарушению обязательств перед работодателем. В качестве источников угроз возьмите:

- Конкурентов самой организации;
- Конкурентов клиентов организации;
- Криминальные группировки и индивидуально действующих злоумышленники;
- Налоговые и правоохранительные органы, спецслужбы государства;
- Сотрудников той же организации.

Определите возможные объект угрозы и цель реализации угрозы.

ТЕМА 3. РОЛЬ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Вопросы:

1. Какие оперативные контрольные мероприятия проводятся для проверки подлинности автобиографических данных?
2. Федеральный закон «О коммерческой тайне».
3. Источники конфиденциальной информации (коммерческой тайны).
4. Составление и применение перечня сведений, составляющих коммерческую тайну компании.
5. Изменения и дополнения, вносимые в нормативно-правовые документы компании при введении режима защиты коммерческой тайны.
6. Основные направления защиты конфиденциальной информации (коммерческой тайны).
7. Виды ответственности за разглашение коммерческой тайны, а также за незаконное получение информации.
8. Коммерческая тайна и правоохранительные органы, возможность получения конфиденциальной информации органами, осуществляющими оперативно-розыскные мероприятия.

Задание. Слушателям предлагается организовать создание службы информационной безопасности (СИБ) в компании. Определить разделение функций между СИБ, Службой безопасности и IT-подразделением. Определить место СИБ в структуре компании;

ТЕМА 4. ОСОБЕННОСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ОСНОВНЫМ УГРОЗАМ ПРОТИВОПРАВНЫХ И НЕДОБРОСОВЕСТНЫХ ДЕЙСТВИЙ ПЕРСОНАЛА

Вопросы:

1. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.
3. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена в Трудовом кодексе Российской Федерации.
4. Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы.
5. Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников. Треугольник мошенничества. Вычисление признаков внутреннего мошенничества со стороны сотрудников компании. Мошенничество в отчетных документах как наиболее распространенная форма внутреннего мошенничества. Возможные направления защиты от корпоративного мошенничества.
6. Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании. Основные направления защиты.
7. «Откаты» и коммерческий подкуп. Что это такое и как с этим бороться.
8. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

ТЕМА 5. КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПЕРЕДОВОЙ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Вопросы:

1. Принципы и правила кадровой работы, направленные на обеспечение безопасности компании.
2. Различные варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании.
3. Перечень растровых признаков опасности (возможной нелояльности у сотрудников компании).
4. Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации.
5. Создание системы персональной ответственности сотрудников компании.
6. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании.
7. Анализ графологии при приеме на работу.

Задание: Выделите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя (в т.ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества).

Составьте анкету для выявления подобных кандидатов.

ТЕМА 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТЫ С КАДРАМИ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ

Вопросы:

1. Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации.
2. Правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками. Что предпринять, чтобы сотрудник после увольнения не представлял опасность.
3. Имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника.
4. Информационно-аналитическая работа по определению истинных причин увольнения сотрудника.
5. Процессуальное оформление увольнения с точки зрения безопасности. Как лучше расставаться с «нехорошими» людьми.
6. Алгоритм передачи «дел и должности». Превентивная работа с контрагентами. Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов.

Задания.

Произвести проверку благонадежности работников компании, измерение лояльности персонала, используя инструментальные и программные средства для этой цели.

6.2. Примерные задания для самостоятельной работы

- Проанализируйте тенденции развития рискообразующих факторов кадровой безопасности.
- Проведите анализ деятельности службы безопасности конкретного тюменского предприятия.
- Проведите исследование причин «текучки кадров» на конкретном предприятии по выбору студента.
- Изучите нормативные правовые акты Российской Федерации по определению понятия «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна».
- Сделайте классификацию способов противодействия вербовкам и агентурному внедрению.
- Проведите обзор различных способов воздействия (влияния) на сотрудников компании; возможных приемов получения информации с использованием «человеческого фактора»
- Составьте перечень всех возможных, на ваш взгляд, угроз кадровой безопасности и приведите примеры их использования.
- Проанализируйте эффективность и степень использования в России мер информационной безопасности.
- Найдите в периодических изданиях информацию о конкретных примерах и методах обеспечения кадровой безопасности на предприятиях.

6.3. Примерная тематика эссе

1. Исторические и организационные причины злоупотреблений в коммерческих фирмах современной России. Злоупотребления и организационная культура.
2. Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе.
3. Взаимосвязь и взаимозависимость кадровой безопасности и кадровых рисков.
4. Проблемы кадровой безопасности в г. Москва.

6.4. Примерная тематика рефератов

1. Сущность кадровой безопасности коммерческой организации.
2. Обеспечение кадровой безопасности коммерческой организации: понятие, структура и общая характеристика.
3. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности.
4. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.
5. Общие подходы комплектования штата коммерческой организации. Определение профиля вакансии.
6. Проведение проверочных мероприятий при приеме в коммерческую организацию новых сотрудников.
7. Способы выявления потенциальных нарушителей при отборе кандидатов.
8. Легальные способы проверки персональных данных.
9. Методика собеседования с кандидатом на должность.
10. Причины снижения лояльности персонала коммерческой организации.
11. Проведение проверки и поддержание лояльности персонала коммерческой организации.
12. Особенности проведения внутренних расследований инцидентов, связанных с персоналом коммерческой организации.
13. Порядок проведения расследования.
14. Основания для увольнения неблагонадежных работников коммерческой организации.
15. Поиск подходящего сотрудника.
16. Выявление потенциального нарушителя при собеседовании.
17. Поддержание лояльности сотрудников.
18. Мотивация сотрудника коммерческой организации.
19. Оценка персонала с использованием психологических и психофизиологических методов.
20. Роль и место полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности.

6.5. Примерные контрольные вопросы

1. Внутренние и внешние угрозы кадровой безопасности предприятия

2. Факторы обеспечения кадровой безопасности предприятия
3. Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности предприятия
4. Объекты кадровой безопасности организации
5. Профилактика злоупотреблений как элемент корпоративной политики.
6. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации
7. Стратегии управления кадровой безопасностью: упреждающее противодействие угрозам; пассивная защита от угроз; адекватный ответ на угрозы.
8. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности
9. Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасностью
10. Особенности управления кадровой безопасностью кредитного учреждения
11. Формы и технологии реализации угроз кадровой безопасности организации
12. Информационная поддержка работы кадровых аппаратов (Службы безопасности компании, руководства и т.д.).
13. Правовые основы наличия конфиденциальной информации в компании и ответственность за ее разглашение сотрудниками компании
14. Управление информационной безопасностью компании
15. Зависимость безопасности компании от уровня лояльности сотрудников.
16. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании
17. Коммерческий шпионаж как особый вид злоупотреблений
18. Автоматизация и договоры аутсорсинга и аутстаффинга – как способы обеспечения кадровой безопасности.

6.6. Примерные вопросы для подготовки к зачету

1. Сущность безопасности и ее цели
2. Система понятий кадровой безопасности
3. Персонал – ключевой ресурс экономики предприятия
4. Внешние угрозы кадровой безопасности
5. Внутренние угрозы кадровой безопасности
6. Уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него
7. Классификация рискообразующих факторов кадровой безопасности
8. Основные группы риска кадровой безопасности: члены религиозных новообразований (РНО), игроки
9. Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия
10. Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия

11. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
12. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов
13. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
14. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов.
15. Научно-методические принципы подбора персонала
16. Профессиография в подборе персонала
17. Подбор и прием на работу
18. Проверка персонала во время работы
19. Увольнение персонала фирмы
20. Проведение служебной проверки в отношении персонала
21. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия
22. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия
23. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
24. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.
25. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

6.7. Примерные тестовые задания для самопроверки

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:
 - 1) риск
 - 2) безопасность
 - 3) устойчивость
 - 4) конкурентоспособность
2. 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 – это ... безопасность:
 - 1) финансовая
 - 2) кадровая
 - 3) правовая
 - 4) информационная
3. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся:
 - 1) условия мотивации у конкурентов лучше
 - 2) давление на сотрудников извне
 - 3) отсутствие или “слабая” корпоративная политика
 - 4) инфляционные процессы

4. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся:
 - 1) слабая организация системы управления персоналом
 - 2) неэффективная система мотивации
 - 3) попадание сотрудников в различные виды зависимости
 - 4) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу

5. По видам деструктивного поведения персонала выделяют следующие угрозы кадровой безопасности:
 - 1) кражи и мошенничество
 - 2) угрозы при приеме на работу
 - 3) угрозы во время трудовой деятельности работника на предприятии
 - 4) угрозы при увольнении

6. Люди, попавшие под влияние наиболее распространенных видов зависимостей, вследствие чего имеющие девиантное поведение:
 - 1) работники, подлежащие увольнению
 - 2) группы риска кадровой безопасности
 - 3) социально неадаптированные граждане
 - 4) люди без определенного места жительства

7. К угрозам безопасности компании не относятся:
 - 1) нарушения техники безопасности
 - 2) продажа информации конкуренту
 - 3) разрушение сплоченного морального климата
 - 4) увольнение работника в связи с выходом на пенсию

Критерии оценивания учебной деятельности слушателя

Лекции и практические занятия: оценивается посещаемость, активность, умение выделить главную мысль, самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям и т.д.

Оценивание работы на лекциях осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов:

| Оценка | Характеристика ответа слушателя |
|-------------------------|---|
| 21-25 баллов | студент глубоко и всесторонне усвоил сущность проблемы; уверенно, логично, последовательно и грамотно ее излагает; опирается на знания основной и дополнительной литературы; тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; делает выводы и обобщения; посетил 80-100% занятий; свободно владеет системой научных понятий. |

| | |
|-------------------------|--|
| 16-20 баллов | не допускает существенных неточностей; увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; аргументирует научные положения; делает выводы и обобщения; посетил 60-80% занятий; владеет системой научных понятий. |
| 11-15 баллов | тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть слушатель освоил суть проблемы, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности; испытывает затруднения в практическом применении знаний; посетил 60-40 % занятий; затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет системой научных понятий. |
| 0-10 баллов | слушатель не усвоил суть проблемы; допускает существенные ошибки и неточности при ее рассмотрении; испытывает трудности в практическом применении знаний; не может аргументировать научные положения; посетил менее 40% занятий не формулирует выводов и обобщений; не владеет системой научных понятий. |

Критерии оценки самостоятельной работы слушателей

Самостоятельная работа: оценивается качество и количество выполненных самостоятельных работ, грамотность в оформлении, правильность выполнения и т.д.

Оценивание самостоятельной работы осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов

| Оценка | Характеристика ответа слушателя |
|-------------------------|--|
| 21-25 баллов | тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; обстоятельно и тщательно проанализированы все вопросы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; рассмотренный материал связывается с практикой будущей профессиональной деятельности; правильно определены и достаточно полно освещены узловые вопросы темы; Оформлена работа в точном соответствии с требованиями. |
| 16-20 баллов | тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; в целом проанализированы все вопросы, сделаны необходимые выводы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; в целом правильно определены узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыто их содержание; имеются незначительные недостатки в оформлении работы |
| 11-15 | тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; тщательно |

| | |
|--------------------|---|
| баллов | проанализированы все вопросы; сделаны необходимые логические выводы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; имеются недостатки в оформлении работы |
| 0-10 баллов | слушатель не понял смысл и содержание темы работы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и не выполнил основные требования к оформлению работы. |

Критерии оценки учебных действий слушателей по выполнению лабораторных работ по учебной дисциплине.

| Оценка | Характеристики ответа студента |
|---------------------|---|
| 21-25 баллов | Слушатель самостоятельно и правильно выполнил лабораторную работу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. |
| 16-20 баллов | слушатель самостоятельно и в основном правильно выполнил лабораторную работу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные ПОНЯТИЯ. |
| 11-15 баллов | слушатель в основном выполнил лабораторную работу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия. |
| 0-10 баллов | Слушатель в основном не выполнил лабораторную работу. |

Критерии оценки учебных действий слушателей по решению учебных задач (проблемные ситуации, кейс-задачи).

| Оценка | Характеристики ответа студента |
|---------------------|---|
| 21-25 баллов | слушатель самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. |
| 16-20 баллов | слушатель самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. |
| 11-15 баллов | Слушатель в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия. |
| 0-10 баллов | Слушатель в основном не решил учебно-профессиональную задачу. |

Критерии оценки учебных действий слушателей по решению тестовых заданий

| Оценка | Характеристики ответа слушателя |
|---------------------|--|
| 25-21 баллов | 91-100% правильных ответов |

| | |
|--------------|-----------|
| 16-20 баллов | 75-90% |
| 11-15 баллов | 51-75% |
| 0-10 баллов | Менее 50% |

**Критерии оценки учебных действий слушателей
при выступлении на коллоквиуме или с рефератом по обсуждаемому
вопросу или с эссе по обсуждаемой теме**

| Оценка | Характеристики ответа слушателя |
|---------------------|---|
| 21-20 баллов | слушатель глубоко и всесторонне усвоил учебный материал; уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает; опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; знает альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, делает квалифицированные выводы и обобщения; владеть на высококвалифицированном уровне системой основных понятий. |
| 16-20 баллов | Слушатель твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; не допускает существенных неточностей в анализе проблем; увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; аргументирует научные положения; делает квалифицированные выводы и обобщения; владеть на высококвалифицированном уровне системой основных понятий. |
| 11-15 баллов | тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть слушатель освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем; испытывает затруднения в практическом применении основных знаний; слабо аргументирует научные положения; затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий. |
| 0-10 баллов | слушатель не усвоил значительной части проблемы; допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; испытывает трудности в практическом применении знаний; не может аргументировать научные положения; не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; не владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий. |

Промежуточная аттестация:

Промежуточная аттестация проходит в виде экзамена.

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценки слушателю по вопросу выставляется:

«ОТЛИЧНО», если слушатель показал глубокие знания программного материала, грамотно и логично его излагает, быстро принимает правильные решения, в ходе ответа демонстрирует глубокие знания основной и

дополнительной литературы, умеет применять полученные знания к будущей профессиональной деятельности;

«ХОРОШО», если слушатель твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов, демонстрирует твердые знания основной литературы;

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», если слушатель имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, не допускает грубых ошибок в ответе, требует в отдельных случаях наводящих вопросов для принятия правильного решения;

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», если слушатель на экзамене не раскрыл содержание вопросов, не знает основной и дополнительной литературы в целом, отсутствуют знания по проблемам программного материала.

ответ на «отлично» оценивается от 45 до 50 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 40 до 44 баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 30 до 39 баллов;

ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 29 баллов;

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности слушателя по дисциплине составляет 100 баллов.

Таблица пересчета полученной слушателем суммы баллов в оценку:

| | |
|-------------------|-----------------------|
| 91 балл и более | «отлично» |
| 76 баллов и более | «хорошо» |
| 60 баллов и более | «удовлетворительно» |
| меньше 60 баллов | «неудовлетворительно» |

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции. / Учебник для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд. — М.: Издательский центр "Академия", 2015. — 528 с. (Режим доступа: <http://www.academia-moscow.ru/catalogue/4898/36154/>)
2. Управление персоналом организации / ред. А. Я. Кибанов. — Москва: Инфра-М, — 2013. — 656 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24122.> — ЭБС «IPRbooks»
3. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс]: курс лекций/ А.Н. Кришталюк — Электрон. текстовые данные. — Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ),

2014.— 116 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33445.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Фирсова О.А. Экономическая безопасность предприятия [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.А. Фирсова— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 165 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33466.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.З. Гарафиев— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63519.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

1. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Макарова И.К.— Электрон.текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2012.— 142 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11101>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Брагина, З. В. Управление персоналом. - Москва : КноРус, 2010. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16238>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Веснин В.Р. Управление персоналом (электронный ресурс) . – М.: КноРус, 2009.
4. Дементьева, А.Г. Управление персоналом – Москва : Магистр, 2011.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2008.
6. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. – М.: Кнорус, 2008.
7. Петров М. И. Безопасность и персонал/ М. И. Петров. - Москва: Журнал "Управление персоналом", 2006. - 240 с.
8. Тебекин, А. В. Управление персоналом - Москва : КноРус, 2009.
9. Управление персоналом организации / ред. П. Э. Шлендер. – Москва: Вузовский учебник: Инфра-М, 2011.
10. Федорова Н.В. Управление персоналом организации. – М.: Кнорус, 2008.

Программное обеспечение и Интернет ресурсы

www.hrm.ru - Подборка информации для менеджеров по персоналу: тематические статьи (обучение, управление персоналом, аттестация и др.), базы данных кадровых агентств и тренинговых компаний. Форум.

www.hr-portal.ru -Сообщество HR-менеджеров. Публикации по вопросам управления персоналом: подбору, адаптации, обучению, оценке и мотивации и др. Новости, HR-события. Файлы. Форум. Блоги.

www.kdelo.ru "Кадровое дело" - журнал об управлении персоналом. Статьи об управлении персоналом, трудовое законодательство, должностные инструкции и обязанности, оценка и мотивация персонала. Архив номеров. Информация о подписке.

www.hrliga.com - Сообщество HR-менеджеров. Календарь и описание семинаров, тренингов, конференций, выставок; трудовое законодательство; вакансии и резюме. Форум по HR-тематике.

www.hr-journal.ru - Электронный журнал. Материалы посвященные различным аспектам управления персоналом: подбору, обучению, мотивации и пр.

www.HR-ru.com - Сообщество менеджеров по персоналу. Образовательные статьи. Библиотека должностных инструкций. Советы по подбору персонала. Новости и события в сфере управления персоналом. HR-вакансии.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учреждение располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лекционных, семинарских и практических занятий.

Слушатели имеют доступ с компьютеров, входящих в локальную сеть и сеть Wi-Fi, в Интернет.

В Учреждении организованы учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Для проведения занятий лекционного типа используются слайд-лекции с обратной связью (интерактивные).

9. Методические указания слушателям по освоению дисциплины

9.1. Методические рекомендации преподавательскому составу

Особенность преподавания теоретической части дисциплины заключается в широком использовании общедидактических методов обучения, основным из которых должен быть выбран метод устного изложения учебного материала в виде традиционных и проблемных лекций, лекций с проблемными вопросами. Все лекции должны быть направлены на фундаментальную подготовку, обеспечивающую дальнейшую практическую направленность обучения специалистов соответствующего профиля. Поэтому в них основной упор следует делать на сообщение слушателям специальных знаний, запас которых необходим для решения различных проблем, возникающих как в процессе обучения, так и в будущей практической деятельности.

В процессе лекционных занятий, наряду с методом монологического изложения материала, необходимо использовать метод рассуждающего (проблемного) изложения. Поэтому преподавателю важно на лекциях активно обращаться к аудитории, как в процессе создания проблемных ситуаций и формулировки проблем, так и в поиске путей их разрешения.

Особенностью преподавания практической части является использование семинарских и практических занятий с применением методов показа, совместного выполнения (заданий) упражнений, активного группового взаимодействия. На практических занятиях целесообразно организовывать

семинары - дискуссии, деловые игры с разбором конкретных практических ситуаций.

Практические занятия необходимо строить, исходя из потребностей и умения решать типовые и творческие задачи будущей профессиональной деятельности с использованием электронно-вычислительной и другой техники.

Семинарские занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования соответствующих умений и навыков.

Целью проведения семинарских занятий является углубление теоретических знаний, формирование у слушателей умений свободно оперировать ими, применять теорию к решению практических задач, и в целом развивать творческое профессиональное мышление обучающихся.

Для углубления теоретических знаний следует осуществлять ориентацию слушателей на самостоятельное изучение дополнительной литературы.

9.2. Методические указания слушателям

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы слушателя.

Самостоятельная работа имеет целью закрепление и углубление знаний и навыков, полученных на лекциях и семинарских занятиях по курсу, подготовку к экзамену, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Основными видами самостоятельной работы по курсу являются:

- изучение отдельных теоретических вопросов при подготовке к семинарам, в том числе подготовка докладов, сообщений, рефератов по данным вопросам;
- осмысление информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись;
- своевременная доработка конспектов лекций;
- подбор, изучение, анализ и конспектирование рекомендуемой литературы;

- подготовка к зачету.

Основу самостоятельной работы слушателя составляет работа с учебной и научной литературой. Чтение становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Методические указания для слушателей по подготовке к занятиям семинарского типа

Целью занятий семинарского типа является: проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения обучающимися программного материала; формирование и развитие умений, навыков применения теоретических знаний в реальной практике решения задач, анализа профессионально-прикладных ситуаций; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе слушатель планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку слушателя к занятию.

Подготовка к занятию семинарского типа включает в себя: работу в электронной информационно-образовательной среде, содержащей все образовательные ресурсы.

Слушатель должен изучить основную литературу по теме занятия семинарского типа, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет-ресурсы.

Семинарские занятия способствуют успешному и эффективному самостоятельному изучению слушателями предмета, углубленному его пониманию. Широкий круг источников, предлагаемый слушателям, позволяет не только расширить эрудицию, но и проникнуть в содержание современных управленческих направлений во всей их специфичности.

Для более успешного освоения материала слушателям предлагается следующая последовательность подготовки темы:

1. Внимательно ознакомьтесь с содержанием плана семинарского занятия.
2. Прочитайте конспект лекции.
3. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебных пособий.
4. Прочтите рекомендуемую по теме литературу и составьте конспект прочитанного.
5. Проведите самоконтроль через соответствующие вопросы.
6. Составьте план изложения ответа на каждый вопрос плана занятия.

Тема должна быть изложена по плану, причем план можно предложить свой, в соответствии с той литературой, которая имеется у слушателя.

Во избежание механического переписывания материала рекомендованной литературы необходимо:

- а) представить рассматриваемые проблемы в развитии;
- б) провести сравнение различных концепций по каждой проблеме;
- в) отметить практическую ценность данных событий;
- г) аргументировано изложить собственную точку зрения на рассматриваемую проблему.

