Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.

_____

26.06.2023г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.У.16. Кадровая безопасность организации

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Курс	4
Семестр	42
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	42

Иркутск 2023

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом .

Автор О.В. Ганаза

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 28.06.2024
Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2025

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая безопасность организации» является формирование совокупности теоретических представлений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации, разработке направлений кадровой политики организации с учетом требований кадровой безопасности

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-3	Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности	З. Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности У. Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности Н. Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Основы кадрового аудита и контроллинга"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед.,108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80

Всего часов	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Введение в курс. Место обеспечения кадровой безопасности в концепции управления персоналом современной организации	42	2	2	16		Творческое задание (часть 1). Творческое задание по теме "Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения". Тест по темам "Введение в курс. Место обеспечения кадровой безопасности в концепции управления персоналом современной организации"
3	Персонал организации как субъект и объект обеспечения кадровой безопасности	42	2	2	18		Творческое задание (часть 2). Творческое задание по теме «Персонал организации как субъект и объект управления персоналом». Тест по теме "Персонал как объект и субъект обеспечения кадровой безопасности"
4	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании	42	2	2	6		Кейс-study по теме "Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании".

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							Творческое задание (часть 3)
5	Управление кадровыми рисками	42	2	2	10		Творческое задание по теме "Управление кадровыми рисками"
6	Контроль персонала	42	2	2	12		Творческое задание по теме "Контроль персонала". Тест по теме "Контроль персонала"
7	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации	42	2	2	10		Доклады
8	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности организации	42	2	2	8		Творческое задание (часть 4)
	ИТОГО		14	14	80		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Введение в курс. Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения. Место обеспечения кадровой безопасности в концепции управления персоналом современной организации	Предмет, задачи, место дисциплины в системе экономических наук. Место кадровой безопасности в системе безопасности организации. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом. Основные задачи обеспечения кадровой безопасности организации в разрезе функциональных блоков управления персоналом. Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций. Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.
2	Персонал организации как субъект и объект обеспечения	Содержание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности. Распределение функций, полномочий и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления кадровой

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	кадровой безопасности	безопасностью.
3	Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании	Принципы и правила кадровой работы, направленные на обеспечение безопасности компании. Обеспечение безопасности компании по различным направлениям работы с персоналом (при разработке системы целеполагания в компании, при управлении по целям и ключевым показателям эффективности; при поиске и подборе персонала, его адаптации в компании; при оценке персонала; при организации обучения и реализации программ развития; при мотивации и оплате труда; при формировании корпоративной культуры). Различные варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании. Создание системы персональной ответственности сотрудников компании. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании. Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе.
4	Управление кадровыми рисками	Сущность и содержание процесса анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом. Содержание рисков организации по кадровому направлению деятельности (риски снижения эффективности труда персонала, профессиональные, поведенческие риски, риски потери персонала, информационные риски, риски блокирования персоналом нововведений и др.).
5	Контроль персонала	Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.). Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации.
6	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации	Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников организации. Методы противодействия угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. Противодействие угрозам покушений на собственников и топ-менеджеров организации. Методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала. Мошенничество. Типы мошенничества сотрудников

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		организации. Элементы мошенничества. Способы выявления и предотвращения мошенничества. Воровство. Способы выявления и предотвращения воровства со стороны персонала организации.
7	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности организации	Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Сущность и содержание кадровой безопасности. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Персонал организации как основной инструмент получения прибыли и как основная проблема внутренней безопасности организации. Кадровые проблемы службы безопасности. Формальные и неформальные взаимоотношения сотрудников службы безопасности и персонала организации. Основные организационно-распорядительные документы предприятия по кадровой безопасности. Дискуссия «Какую модель кадровой безопасности выбрать?»
3	Кадровая безопасность: представители групп риска в организации. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Группы риска и их краткая характеристика Склонность к различного рода зависимостям. Оценка при приеме на работу принадлежности кандидата на вакансию к группе риска Как нейтрализовать пагубное влияние сотрудников группы риска на организацию. Как безболезненно избавиться от сотрудников, составляющих группу риска. Меры снижения риска, связанного с психологическими особенностями поведения работников.
4	Классификация основных противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании, и способы защиты от них. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Виды угроз, исходящих от сотрудников компании, варианты их реализации и возможные направления защиты Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена в Трудовом кодексе Российской Федерации

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы 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 Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании. Основные направления защиты «Откаты» и коммерческий подкуп Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты
5	Ущерб организации, причиняемый персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Прямой и косвенный ущерб организации, причиняемый персоналом. Внутренние хищения и другие сознательные и неосознанные действия персонала, приводящие к причинению ущерба охраняемым интересам предприятия.
6	Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Правовые аспекты проведения на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала и порядок обращения в суд по их результатам. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований: тактика проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, психология манипулирования персоналом при получении признаний, психологические основы выведывания информации на основе непроизвольных высказываний опрашиваемых, использование полиграфа при проведении расследований.
7	Правовые основы наличия конфиденциальной информации в компании и ответственность за её разглашение сотрудниками компании. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Обсуждение нормативно-правовой базы, касающейся определения понятий «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна». Федеральный закон «О коммерческой тайне». Источники конфиденциальной информации (коммерческой тайны). Составление и применение перечня сведений, составляющих коммер-ческую тайну компании. Рекомендуемая информация, которая должна составлять коммерческую тайну компании. Изменения и дополнения, вносимые в нормативно-правовые документы компании при введении режима защиты коммерческой тайны. Основные направления защиты конфиденциальной информации

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	(коммерческой тайны). Комплекс мер по защите конфиденциальной информации (коммерческой тайны). Правила соблюдения режима защиты коммерческой тайны в договорной работе. Виды ответственности за разглашение коммерческой тайны, а также за незаконное получение информации. Необходимые и достаточные условия для её наступления, а также другие виды ответственности, связанные с нарушением информационной безопасности предпринимательской деятельности.
8	Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Правовые стороны возможности применения полиграфа в кадровой работе задачи, решаемые с помощью полиграфа Принципы действия современных полиграфов. Контактный и бесконтактный полиграф Основные показатели, которые являются значимыми для получения объективного результата при тестировании на полиграфе Возможные способы обмана полиграфа

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Введение в курс. Место обеспечения кадровой безопасности в концепции управления персоналом современной организации	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Творческое задание (часть 1)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
2		ПК-3	Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности	Творческое задание по теме "Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
3		ПК-3	З.Знать технологии и	Тест по темам	Каждый

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	"Введение в курс. Место обеспечения кадровой безопасности в концепции управления персоналом современной организации"	правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (5)
4	3. Персонал организации как субъект и объект обеспечения кадровой безопасности	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Творческое задание (часть 2)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
5		ПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности	Творческое задание по теме «Персонал организации как субъект и объект управления персоналом»	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (10)
6		ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Тест по теме "Персонал как объект и субъект обеспечения кадровой безопасности"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (5)
7	4. Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании	ПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности	Кейс-study по теме "Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы кейса (15)
8		ПК-3	Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности	Творческое задание (часть 3)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
9	5. Управление кадровыми рисками	ПК-3	Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности	Творческое задание по теме "Управление кадровыми рисками"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (10)
10	6. Контроль персонала	ПК-3	Н.Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности	Творческое задание по теме "Контроль персонала"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (10)
11		ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Тест по теме "Контроль персонала"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (5)
12	7. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Доклады	Оценивается полнота раскрытия темы доклада, его структурированность и логичность (15)
13	8. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности организации	ПК-3	З.Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности	Творческое задание (часть 4)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 42.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: правильность ответа на поставленный вопрос. За каждый правильный ответ - 4 балла.

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Знание: Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; знать способы обеспечения кадровой безопасности

1. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
2. Контроль персонала: понятие, виды, роль кадровой службы
3. Концепция кадровой безопасности
4. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока
5. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации
6. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников
7. Методы противодействия угрозе покушений на сотрудников организации
8. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем
9. Методы управления кадровыми рисками организации
10. Объективные факторы, определяющие особенности управления кадровой безопасностью российских организаций
11. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности
12. Оценка благонадежности и лояльности персонала: основные подходы
13. Подходы к управлению кадровыми рисками
14. Понятие и классификация угроз кадровой безопасности
15. Понятие и разновидности уязвимостей кадровой безопасности
16. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения
17. Понятие кадровых рисков, их виды
18. Правовая и информационная основа обеспечения кадровой безопасности организации
19. Профиль кадровых рисков
20. Процедура документальной проверки кандидатов при приеме на работу
21. Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности
22. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
23. Состав мероприятий по безопасному увольнению персонала
24. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации
25. Структура системы обеспечения кадровой безопасности
26. Субъективные факторы, определяющие особенности управления кадровой безопасностью российских организаций

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: максимально полное описание ответа на задание, творческий подход при формулировке предложений по совершенствованию кадровой политики организации с учетом требований кадровой безопасности.

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности

Умение: Уметь обоснованно выбирать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала в соответствии с профессиональными задачами и требованиями кадровой безопасности

Задача № 1. Задание "Угрозы кадровой безопасности и разработка направлений кадровой политики для их пресечения"
Задача № 2. Задание на оценку рисков управления персоналом

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: максимально полное описание ответа на задание, творческий подход при разработке предложений по совершенствованию кадровой политики организации с учетом требований кадровой безопасности.

Компетенция: ПК-3 Способен осуществлять выбор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и применять их в соответствии с задачами профессиональной деятельности и с учетом требований кадровой безопасности
Навык: Владеть навыками применения базовых технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности
Задание № 1. Задание на разработку предложений по совершенствованию кадровой политики организации с учетом требований кадровой безопасности
Задание № 2. Задание на разработку предложений по формированию политики управления персоналом с учетом требований кадровой безопасности

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования **«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»** **(ФГБОУ ВО «БГУ»)**	Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Кадровая безопасность организации

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание на оценку рисков управления персоналом (30 баллов).
3. Задание на разработку предложений по совершенствованию кадровой политики организации с учетом требований кадровой безопасности (30 баллов).

Составитель _____ О.В. Ганаза

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:
1. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс] : курс лекций / А.Н. Кришталюк. — Электрон. текстовые данные. — Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html

2. Логунова, И. В. Кадровая безопасность: практикум / И. В. Логунова. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2024. — 74 с. — ISBN 978-5-7731-1182-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/141233.html (дата обращения: 07.04.2025).
3. Савченко, Е. О. Промышленная и экономическая безопасность. Курс лекций : учебное пособие / Е. О. Савченко, С. Б. Баурина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 207 с. — ISBN 978-5-4497-4107-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/148095.html (дата обращения: 07.04.2025).

б) дополнительная литература:

1. Кузнецова Н. В. Наталья Викторовна Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. [монография]/ Н. В. Кузнецова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013.- [4] с.
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 с. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73330.html

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: http://bgu.ru/, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– ИВИС - Универсальные базы данных, адрес доступа: http://www.dlib.eastview.ru/. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ

– ЭБС BOOK.ru - электронно-библиотечная система от правообладателя, адрес доступа: http://www.book.ru/. доступ неограниченный

– Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: https://www.iprbookshop.ru. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области трудового права, документационного обеспечения управления персоналом, мотивации и стимулирования трудовой деятельности, основам кадрового аудита и контроллинга, организационной культуре.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

• текущие консультации;

• прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателя являются:

• формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

• самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

• написание докладов;

• подготовка к семинарам работам;

• выполнение домашних заданий в виде решения творческих заданий и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

– MS Office,

– КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

– Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,

– Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,

– Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий