

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**

Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **2**

Семестр: **3**

Учебный план набора 2024 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	3 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	122	122	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	144	144	часов
		4	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Зачет с оценкой	3	
Контрольные работы	3	1

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у магистрантов системных знаний о проблемах кадровой безопасности как феномена организации, профессионализме и карьере в аспекте безопасности организации, психологической надежности и кадровых рисках государственных гражданских и муниципальных служащих.

1.2. Задачи дисциплины

1. Приобретение навыков проектирования организационных изменений.
2. Приобретение навыков управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
3. Изучение теории кадровой безопасности организации.
4. Изучение стратегий кадровой безопасности организации.
5. Исследование подходов к формированию и реализации политики кадровой безопасности организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Обязательная часть.

Модуль дисциплин: Модуль направления подготовки (hard skills – HS).

Индекс дисциплины: Б1.О.02.05.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Знает методы осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода	Знает основы кадровой безопасности
	УК-1.2. Умеет разрабатывать стратегии действий на основе критического анализа проблемных ситуаций	Умеет разработать и применить на практике стратегии действий на основе критического анализа проблемных ситуаций в кадровой безопасности
	УК-1.3. Владеет навыками разработки стратегии действий на основе системного подхода	Способен применить на практике стратегии действий по обеспечению кадровой безопасности на основе системного подхода
Общепрофессиональные компетенции		

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Знает принципы осуществления руководства проектной и процессной деятельностью организации с использованием современных практик управления	Знает современные практики управления кадровой безопасностью
	ОПК-4.2. Умеет применять методы управления проектной и процессной деятельностью организации	Умеет проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	ОПК-4.3. Владеет навыками проектирования организационных изменений в рамках управления деятельностью организации	Способен применить на практике полученные знания для проектирования организационных изменений, кадровой безопасности и управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
Профессиональные компетенции		
-	-	-

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		3 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	18	18
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, всего	122	122
Проработка лекционного материала	40	40
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	60	60
Подготовка к контрольной работе	22	22
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость (в часах)	144	144
Общая трудоемкость (в з.е.)	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции

3 семестр						
1 Кадровая безопасность как феномен организации	1	2	3	30	36	ОПК-4, УК-1
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	1		3	31	35	ОПК-4, УК-1
3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	1		3	30	34	ОПК-4, УК-1
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	1		3	31	35	ОПК-4, УК-1
Итого за семестр	4	2	12	122	140	
Итого	4	2	12	122	140	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
3 семестр				
1 Кадровая безопасность как феномен организации	Организация: определение, структура, функции. Представления о кадровой безопасности организации. Риски и угрозы кадровой безопасности. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	Профессионализация работника: сущность и содержание понятия. Карьера как условие кадровой безопасности организации. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	

3	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	Надежность работника: определение понятий. Виды надежности работника. Концепция психологической надежности и кадровой безопасности государственных гражданских и муниципальных служащих. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски. Эмпирическая характеристика психологически надежного и ненадежного государственного гражданского и муниципального служащего	1	3	ОПК-4, УК-1
		Итого	1	3	
4	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Стратегии управления и безопасность организации. Классификации стратегии управления персоналом. Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Классификации кадровой политики. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации.	1	3	ОПК-4, УК-1
		Итого	1	3	
Итого за семестр			4	12	
Итого			4	12	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-4, УК-1
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
3 семестр				

1 Кадровая безопасность как феномен организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	30		
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	30		
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
Итого за семестр		122		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет с оценкой
Итого		126		

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов

учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ОПК-4	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование
УК-1	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/531893>.

7.2. Дополнительная литература

1. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/520481>.

2. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности : учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 585 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/518878>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Гайдук Е.А. Кадровая безопасность: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е.А. Гайдук, М.А. Афонасова – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library>.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Гайдук, Е. А. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]: электронный курс / Е. А. Гайдук. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Лаборатория учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа
634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Кадровая безопасность как феномен организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. В каких случаях работник может быть уволен по статье?
 - А. По собственному желанию.
 - Б. По соглашению сторон.
 - В. За совершение дисциплинарного проступка.
 - Г. При ликвидации организации.
2. Может ли работник быть уволен за совершение административного правонарушения?
 - А. Да.
 - Б. Нет.
 - В. Только если оно связано с выполнением трудовых обязанностей.
 - Г. Только если оно повлекло за собой причинение вреда здоровью других людей.
3. Какие причины могут стать основанием для увольнения работника?
 - А. Ликвидация организации.
 - Б. Сокращение численности или штата работников.
 - В. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
 - Г. Другие случаи, предусмотренные настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
4. Какие методы проверки кандидатов используются при приеме на работу?
 - А. Проверка документов.
 - Б. Собеседование.
 - В. Тестирование.
 - Г. Сбор рекомендаций.
5. Какие документы обычно проверяются при приеме на работу?
 - А. Паспорт.
 - Б. Трудовая книжка.
 - В. Диплом об образовании.
 - Г. Медицинская справка.
6. Какую информацию можно получить из собеседования с кандидатом?
 - А. Профессиональные навыки.
 - Б. Личностные качества.
 - В. Мотивацию.
 - Г. Опыт работы.
7. Какие вопросы обычно задают на собеседовании?
 - А. Вопросы о профессиональных навыках.
 - Б. Вопросы о личностных качествах.
 - В. Вопросы о мотивации.
 - Г. Вопросы об опыте работы.
8. Какие типы тестирования могут использоваться при проверке кандидатов?
 - А. Тесты на знание профессии.
 - Б. Тесты на логику и аналитические способности.
 - В. Психологические тесты.
 - Г. Тесты на знание иностранных языков.
9. Какие рекомендации могут быть полезны при проверке кандидатов?
 - А. Рекомендации от предыдущих работодателей.
 - Б. Рекомендации от коллег.
 - В. Рекомендации от клиентов.
 - Г. Рекомендации от учебных заведений.
10. Как можно проверить достоверность информации, предоставленной кандидатом?
 - А. Сравнить информацию из разных источников.
 - Б. Проверить информацию через специальные сервисы.
 - В. Обратиться к предыдущим работодателям.
 - Г. Проверить информацию через социальные сети.

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Персонал организации — это:

- а) члены некоторой группы, обладающие корпоративной культурой, б) сотрудники организации, а также ее партнеры
 - в) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация
 - г) объединение двух и более лиц
2. Государственные гражданские служащие — это:
- а) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов,
 - б) лица, замещающие должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации
 - в) лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, и лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации
 - г) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации
3. Муниципальный служащий — это:
- а) лицо, исполняющее обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований
 - б) гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета
 - в) лицо, замещающее государственные должности Российской Федерации
 - г) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации
4. Кадровая безопасность организации — это:
- а) максимальная стабильность ее функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов; комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы, не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды
 - б) защита собственной информации, в том числе конфиденциальной, проведение деловой разведки, информационно-аналитической работы с внешними и внутренними субъектами
 - в) комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности
 - г) все ответы верны.
5. Кадровая безопасность предполагает:
- а) безопасное функционирование сотрудников, где на первый план выходит охрана и улучшение условий труда
 - б) оценку, мониторинг и повышение психологической надежности работников
 - в) повышение лояльности персонала к своей организации, целью чего является переход от вынужденной лояльности к добровольной лояльности
 - г) повышение производительности труда, в том числе путем сокращения трудовых ресурсов
6. Кадровый риск — это:
- а) неэффективные управленческие решения, связанные с использованием человеческих ресурсов организации
 - б) кадровая политика, связанная с использованием человеческих ресурсов и не соответствующая целям организации
 - в) вероятное событие, обусловленное использованием кадровых ресурсов организации, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные и отрицательные для нее последствия
 - г) события, повлекшие финансовые потери
7. Видами кадровых рисков являются:
- а) риски при найме, в процессе работы, после увольнения
 - б) качественные, количественные, риски нелояльности
 - в) нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность

- г) все ответы верны
- 8. К рискам нелояльности относится:
 - а) судебные разбирательства, утечка конфиденциальной информации, ухудшение климата в коллективе, негативные репутационные последствия
 - б) неисполнение установленных должностных функций, нарушение трудовой дисциплины, нанесение вреда имуществу предприятия, мошенничество, излишние траты, злоупотребления персонала
 - в) непринятие традиций, правовых, технологических предписаний организации, негативное отношение к руководству и стилю управления
 - г) мошенничество, служебный подлог
- 9. Профессионал — это:
 - а) человек, длительно специализирующийся в определенной трудовой сфере, успешно справляющийся с возложенными на него должностными функциями, имеющий соответствующую квалификацию
 - б) интегральная характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно решать профессиональные задачи
 - в) человек, длительно занимающийся какой-либо одной профессиональной деятельностью и имеющий в ней определенные успехи и достижения
 - г) человек, ежегодно проходящий специализированное обучение
- 10. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности
 - а) скоординированы
 - б) противоречивы
 - в) дополняют друг друга
 - г) не пересекаются

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Затраты на эксплуатацию системы управления кадровой безопасностью организации должны быть
 - а) соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз
 - б) соразмерны текущим финансовым возможностям организации
 - в) строго лимитированы
 - г) установлены государством
2. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает
 - а) шантаж
 - б) подкуп
 - в) прямые угрозы
 - г) агитация
3. О любых попытках вербовки сотрудник обязан немедленно сообщить
 - а) службе безопасности
 - б) непосредственному руководителю
 - в) лично руководителю организации
 - г) в Трудовую инспекцию
4. Мотивом для вербовки сотрудника с использованием шантажа может являться
 - а) факт допущенных ранее нарушений служебных обязанностей
 - б) факт допущенных ранее нарушений законодательства
 - в) компрометирующие сотрудника факты его личной жизни
 - г) любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя
5. Для обеспечения эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты
 - а) службы безопасности
 - б) кадровой службы
 - в) службы информационных технологий
 - г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией
6. Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения

- информационной безопасности организации возложена
- а) на службу безопасности
 - б) на руководителей структурных подразделений
 - в) на кадровую службу
 - г) на наставника
7. Охрану имущества крупной корпорации более целесообразно осуществлять силами
- а) собственной службы безопасности
 - б) привлеченной на договорной основе службы вневедомственной охраны МВД РФ
 - в) привлеченного на договорной основе частного охранного предприятия
 - г) камерами наблюдения
8. Статус «материально ответственного лица» должен быть закреплен
- а) в трудовом договоре сотрудника
 - б) в должностной инструкции сотрудника
 - в) в трудовом договоре и в должностной инструкции сотрудника
 - г) устным распоряжением руководителя
9. Статус «материально ответственных лиц» может быть распространен
- а) на любых сотрудников организации
 - б) только на определенные категории сотрудников организации
 - в) только на сотрудников, имеющих доступ к наличным деньгам
 - г) на любых сотрудников организации, кроме сотрудников, отработавших менее 6 месяцев
10. К нормативным кризисам профессионального развития относят
- а) кризис первичной профессионализации, кризис вторичной профессионализации
 - б) кризис самоактуализации, кризис самореализации, кризис опустошенности
 - в) кризис нереализованности, опустошенности, бесперспективности
 - г) профессиональное выгорание сотрудников

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены

дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «23» 11 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972- a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876
Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431

РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	Е.А. Гайдук	Разработано, ca56052f-4615-4ba8- bfa1-07a69afdfbb0
---	-------------	--