

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.12.2024 23:03:53
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

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

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ РАНХиГС
Факультет безопасности и таможни
Кафедра безопасности**

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Северо-Западного института
управления – филиала РАНХиГС
Хлутков А.Д.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА
Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.06 «Кадровая безопасность»

(«КБ»)

(краткое наименование дисциплины)

38.05.01 «Экономическая безопасность»

ЭКОНОМИСТ
квалификация

очная, заочная
форма(ы) обучения

Год набора - 2022

Санкт-Петербург, 2022 г.

Автор–составитель:

Доцент кафедры безопасности, к.э.н.
Старший преподаватель
кафедры безопасности

Тарасова Т.Н.
Алексеев А.А.

Заведующий кафедрой безопасности
к.э.н.

Тарасова Т.Н.

РПД «Кадровая безопасность» одобрена на заседании кафедры безопасности (протокол №1 от 30.08.2022).

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература.
 - 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.
 - 7.4. Интернет-ресурсы
 - 7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных. осуществлять контроль и учет ее результатов	ПКс-3.1	Использует методы, приёмы и инструменты управления персоналом
ПКс-10	Способность обеспечивать кадровую составляющую экономической безопасности субъектов хозяйствования	ПКс-10.1	Способность исследовать угрозы кадровой составляющей экономической безопасности и применять меры по обеспечению её безопасности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы

Профессиональные задачи/Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность осуществлять мероприятия, направленные на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению преступлений и правонарушений в экономической деятельности	ПКс-3.1 ПКс-10.1	<p>Знания в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> - факторов внешней и внутренней среды, их содержания и условий появления угроз экономической безопасности. - международных концепций и стандартов управления рисками и внутреннего контроля <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить стратегический анализ внутренней и внешней среды, предвидеть условия появления угроз экономической безопасности и факторов их нейтрализации. - разрабатывать программы и процедуры внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ - анализировать и оценивать информацию, выявлять причинно-следственные связи, делать выводы <p>Уровень освоения подтверждается навыками:</p> <p>Применения методик стратегического анализа внешней и внутренней среды.</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирования графика (сроков) разработки правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ

		- предложения способов снижения рисков объекта внутреннего аудита (бизнес-процесса, проекта, программы, подразделения)
--	--	--

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

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 академических часа.

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО, ДОТ
Общая трудоемкость	216
Контактная работа с преподавателем	108
Лекции	54/54
Практические занятия	54
Консультация	2
Самостоятельная работа	70
Контроль	36
Формы текущего контроля	устный опрос, дискуссия, тестирование
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО, ДОТ
Общая трудоемкость	216
Контактная работа с преподавателем	26
Лекции	12/12
Практические занятия	12
Консультация	2
Самостоятельная работа	181
Контроль	9
Формы текущего контроля	устный опрос, дискуссия, тестирование
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.06 «Кадровая безопасность» (6 семестр очной формы обучения, 5, 6 семестры заочной формы обучения) относится к дисциплинам по выбору вариативной части направления подготовки специалистов 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Экономическая теория», «Психология».

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: экзамен.
 Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>.
 Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КС/ЭО, ДОТ		
Тема 1	Понятие персонала организации.	6	2		2		2	УО, Д
Тема 2	Система управления персоналом организации	12	4		4		4	УО, Д
Тема 3	Кадровая политика организации: сущность, виды, цель.	8	4		4		8	УО, Д
Тема 4	Определение потребности в кадрах и их привлечение.	12	4		4		4	УО, Д
Тема 5	Обучение и развитие персонала	12	4		4		4	УО, Д
Тема 6	Мотивация персонала и его лояльность по отношению к организации	12	4		4		4	УО, Д
Тема 7	Высвобождение персонала	12	4		4		4	УО, Д
Тема 8	Теоретические основы кадровой безопасности	6	2		2		2	УО, Д
Тема 9	Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства	8	2		2		4	УО, Д
Тема 10	Оценка	8	2		2		4	УО, Д

	эффективности обеспечения кадровой безопасности государства							
Тема 11	Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	8	2		2		4	УО, Д
Тема 12	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	6	2		2		2	УО, Д
Тема 13	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	8	4		4		8	УО, Д
Тема 14	Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации	8	2		2		4	УО, Д
Тема 15	Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	12	4		4		4	УО, Д
Тема 16	Внутренние служебные расследования	12	4		4		4	УО, Д
Тема 17	Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации	6	2		2		2	УО, Д
Тема 18	Меры безопасности при увольнении работника	6	2		2		2	УО, Д
Контроль		36						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		216	54		54		70	

УО* – устный опрос

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации* **
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КС/ЭО, ДОТ		
Тема 1	Понятие персонала организации.	12	1		1		10	УО, Д
Тема 2	Система управления персоналом организации	10					10	УО, Д
Тема 3	Кадровая политика организации: сущность, виды, цель.	12	1		1		10	УО, Д
Тема 4	Определение потребности в кадрах и их привлечение.	12	1		1		10	УО, Д
Тема 5	Обучение и развитие персонала	12	1		1		10	УО, Д
Тема 6	Мотивация персонала и его лояльность по отношению к организации	12	1		1		10	УО, Д
Тема 7	Высвобождение персонала	10					10	УО, Д
Тема 8	Теоретические основы кадровой безопасности	12	1		1		10	УО, Д
Тема 9	Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства	10					10	УО, Д
Тема 10	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности	10					10	УО, Д

	государства							
Тема 11	Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	12	1		1		10	УО, Д
Тема 12	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	10					10	УО, Д
Тема 13	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	12	1		1		10	УО, Д
Тема 14	Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации	12	1		1		10	УО, Д
Тема 15	Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	12	1		1		10	УО, Д
Тема 16	Внутренние служебные расследования	12	1		1		10	УО, Д
Тема 17	Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации	11					11	УО, Д
Тема 18	Меры безопасности при увольнении работника	12	1		1		10	УО, Д
Контроль		9						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		216	12		12		181	

Примечание:

УО – устный опрос, Д – тематическая дискуссия

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие персонала организации

Понятия персонала и кадров. Персонал организации как основной ресурс и как угроза. Структура персонала. Подходы к определению персонала.

Тема 2. Система управления персоналом организации

Механизм управления персоналом: функции, методы, принципы, стили управления персоналом, кадровая политика.

Организация управления персоналом: организационная структура управления персоналом, обеспечивающие подсистемы.

Организационная культура: виды, значение, влияние на кадровую безопасность организации.

Тема 3. Кадровая политика организации: сущность, виды, цель.

Сущность и содержание кадровой политики организации. Виды кадровой политики в зависимости от уровня влияния руководства на кадровую ситуацию (активная, пассивная, реактивная и превентивная). Виды кадровой политики в зависимости от ориентации на собственный или внешний персонал (открытая и закрытая). Выбор кадровой политики.

Цели и задачи кадровой политики.

Тема 4. Определение потребности в кадрах и их привлечение и адаптация.

Планирование потребности в персонале (общая потребность, планирование по категориям, дополнительная потребность). Алгоритм планирования персонала.

Привлечение персонала. Источники привлечения персонала. Набор, отбор и найм персонала.

Адаптация персонала. Механизм адаптации. Значение адаптации в кадровой безопасности.

Тема 5. Обучение и развитие персонала.

Значение обучения и развития персонала и их влияние на кадровую безопасность организации. Определение потребности в обучении и развитии. Алгоритм обучения и развития.

Методы профессионального развития персонала (обучение, адаптация, управление карьерой, работа с кадровым резервом).

Тема 6. Мотивация персонала и его лояльность по отношению к организации.

Мотивация и стимулирование. Виды мотивации. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Взаимосвязь мотивации и лояльности персонала. Виды лояльности.

Тема 7 Высвобождение персонала.

Высвобождение по инициативе работника и по инициативе организации. Выход на пенсию. Высвобождение по обстоятельствам, не зависящим от работника и от организации.

Принудительное увольнение. Создание условия для увольнения по собственному желанию. Перевод на неполную занятость.

Тема 8. Теоретические основы кадровой безопасности.

Организация: определение, структура, функции. Представления о кадровой безопасности организации.

Тема 9. Риски и угрозы кадровой безопасности

Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности организации. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.

Тема 10. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства.

Подходы к формированию оценочных критериев кадровой безопасности. Показатели кадровых рисков и угроз кадровой безопасности на государственном, региональном и индивидуальном уровне. Стратегические национальные приоритеты в области обеспечения кадровой безопасности. Миграционная политика государства как инструмент обеспечения кадровой безопасности.

Тема 11. Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала.

Процедура привлечения персонала. Документальная проверка. Оценка соискателя в процессе собеседования. Медико-психологическая проверка. Административно-правовая проверка. Проверка профессиональной компетентности и пригодности. Принципы внутреннего взаимодействия. Регламент проверки кандидатов на работу.

Тема 12. 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.

Тема 13. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации.

Надежность работника и её виды. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски. Проверка персонала во время адаптации в компании. Обратная связь от работников.

Тема 14. Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации.

Коммуникации на предприятии. Лояльность персонала. Виды правонарушений со стороны персонала. Инсайдеры. Способы выявления фактов противоправных действий. Проверка сотрудников. Провокационные мероприятия как инструмент выявления неблагонадежных работников. Использование информационно-аналитических программные продукты для обеспечения кадровой безопасности организации.

Тема 15. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии.

Несоблюдение бюджетных процессов. Разработка и внедрение некорректных регламентов. Приобретение новых основных средств вместо списанных. Искажение учетных данных по закупкам основных средств путем некорректного ввода информации в программу. Фальсификация приобретения и последующего сбыта товарно-материальных ценностей. Нецелевое расходование средств, выделенных на оплату расходов. Мошенничество с инвестиционными проектами. Злоупотребление при инвестиционных сделках. Злоупотребление доверием. Разработка и внедрение некорректных процедур документооборота. Мошенничество при обучении работников. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации. Использование должностного положения для совершения мошенничества. Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности. Искажение данных первичного учета по организации продаж. Злоупотребление должностными полномочиями. Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур. Мошенничество с премиальными выплатами. Использование аффилированных связей. Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок. Несанкционированное внесение изменений в программные продукты.

Тема 16. Внутренние служебные расследования.

Правовые основы проведения внутренних служебных расследований. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений. Завершение внутренних служебных расследований.

Тема 17. Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации.

Возможные трудовые споры по итогам служебных расследований. Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела. Исполнение следственного поручения о назначении ревизии и производстве неотложных следственных действий. Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.

Тема 18. Меры безопасности при увольнении работника.

Процедура увольнения работника и возможные ошибки работодателя. Интервью с увольняемым работником. Исследование текучести персонала.

4 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
---------------	---

	УО, Д
	УО, Д
	УО, Д
	УО, Д
	УО, Д
Промежуточный контроль	Экзамен

Примечание*: *устный опрос (УО), Д – тематическая дискуссия*

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень типовых оценочных материалов находится на кафедре безопасности.

Одной из форм текущего контроля по данной дисциплине является тематическая дискуссия.

Вопросы для опроса на занятиях

1. Основные подходы к определению кадровой безопасности
2. Основные принципы кадровой безопасности
3. Уровни кадровой безопасности
4. Условия обеспечения кадровой безопасности
5. Задачи кадровой безопасности
6. Угрозы кадровой безопасности
7. Субъекты обеспечения кадровой безопасности
8. Объекты обеспечения кадровой безопасности
9. Методы обеспечения кадровой безопасности
10. Соотношение понятий «опасность», «риск», «угроза» и «ущерб» в системе кадровой безопасности
11. Риски кадровой безопасности
12. Задачи управления кадровыми рисками
13. Объект управления кадровыми рисками
14. Субъект управления кадровыми рисками
15. Взаимосвязь целей субъектов управления с кадровыми рисками государства
16. Политические риски кадровой безопасности
17. Законодательно-правовые риски кадровой безопасности
18. Институциональные риски кадровой безопасности
19. Профессионально-квалификационные риски кадровой безопасности
20. Демографические риски кадровой безопасности
21. Социально-экономические риски кадровой безопасности
22. Научно-образовательные риски кадровой безопасности
23. Культурные риски кадровой безопасности
24. Коррупционные риски кадровой безопасности
25. Миграционные риски кадровой безопасности
26. Кадровые риски современной организации
27. Природно-климатические риски кадровой безопасности
28. Риски системы управления персоналом
29. Элементы угроз кадровой безопасности
30. Угроза истощения человеческих ресурсов
31. Угроза искажений мотивации наемных работников
32. Угроза снижения качества человеческих ресурсов
33. Угроза нерационального использования человеческих ресурсов
34. Кадровые риски современной организации
35. Научно-прикладные методы оценки кадровой безопасности

36. Оценка факторов среды
37. Оценка вероятности проявления угроз
38. Оценка вероятности риска
39. Качественный анализ кадровых рисков
40. Количественный анализ кадровых рисков

Примеры тем дискуссий

1. Неблагонадёжный сотрудник — кто это?
2. Персонал организации — ценность или ресурс?
3. Профессиональное выгорание — угроза или возможность?
4. Карьера или работа.
5. Стабильная работа — это ценность или угроза?
6. Наставничество в организации — архаизм или актуальная функция?
7. Лояльность персонала как ценность.

Примерные вопросы для устного опроса

1. Каковы основные цели адаптации?
2. Назовите базовые элементы корпоративной культуры.
3. Перечислите виды и формы преследования на рабочем месте.
4. Назовите виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
5. Перечислите внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
6. Что такое синдром профессионального выгорания?
7. Назовите методики отбора кадров.
8. Перечислите и раскройте суть методов воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): Устный опрос по билетам. В каждом билете не менее 2-х вопросов.

Экзамен может проводиться на основе компьютерного тестирования в ДОТ или других форм с использованием информационных систем, используемых в институте.

Промежуточная аттестация проводится устно в ДОТ/письменно с прокторингом/тестирование с прокторингом. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 7, и материалами, выложенными в ДОТ.

5.2 Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-10	Использует методы исследования кадровой составляющей экономической безопасности	В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов. В билете содержится два теоретических вопроса.

ПКс-3	Использует системы методов, приёмов и инструментов в целях повышения эффективности управления персоналом хозяйствующего субъекта	<p>Вопросы - 15 баллов 12-15 баллов</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>9-11 баллов</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается</p>
-------	--	---

		<p>информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>1-8 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>0 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
--	--	---

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятия персонала и кадров. Персонал организации как основной ресурс и как угроза.
2. Понятия персонала и кадров. Структура персонала. Подходы к определению персонала.
3. Понятия персонала и кадров. Функции и методы управления персоналом.
4. Понятия персонала и кадров. Стили и принципы управления персоналом.

5. Механизм управления персоналом: функции, методы, принципы, стили управления персоналом, кадровая политика.
6. Организация управления персоналом: организационная структура управления персоналом, обеспечивающие подсистемы.
7. Организационная культура: виды, значение, влияние на кадровую безопасность организации.
8. Сущность и содержание кадровой политики организации. Виды кадровой политики в зависимости от уровня влияния руководства на кадровую ситуацию (активная, пассивная, реактивная и превентивная).
9. Сущность и содержание кадровой политики организации. Виды кадровой политики в зависимости от ориентации на собственный или внешний персонал (открытая и закрытая).
10. Сущность и содержание кадровой политики организации. Цели и задачи кадровой политики.
11. Планирование потребности в персонале (общая потребность, планирование по категориям, дополнительная потребность).
12. Алгоритм планирования персонала.
13. Привлечение персонала. Источники привлечения персонала.
14. Набор, отбор и найм персонала.
15. Адаптация персонала. Механизм адаптации. Значение адаптации в кадровой безопасности.
16. Значение обучения и развития персонала и их влияние на кадровую безопасность организации. Определение потребности в обучении и развитии.
17. Определение потребности в обучении и развитии. Алгоритм обучения и развития.
18. Методы профессионального развития персонала (обучение, адаптация, управление карьерой, работа с кадровым резервом).
19. Мотивация и стимулирование. Виды мотивации.
20. Мотивационный комплекс трудовой деятельности.
21. Взаимосвязь мотивации и лояльности персонала. Виды лояльности.
22. Высвобождение по инициативе работника и по инициативе организации.
23. Высвобождение персонала. Выход на пенсию. Высвобождение по обстоятельствам, не зависящим от работника и от организации.
24. Принудительное увольнение. Создание условия для увольнения по собственному желанию. Перевод на неполную занятость.
25. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности организации.
26. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника.
27. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.
28. Подходы к формированию оценочных критериев кадровой безопасности. Показатели кадровых рисков и угроз кадровой безопасности на государственном, региональном и индивидуальном уровне.
29. Стратегические национальные приоритеты в области обеспечения кадровой безопасности.
30. Миграционная политика государства как инструмент обеспечения кадровой безопасности.
31. Процедура привлечения персонала. Документальная проверка.
32. Процедура привлечения персонала. Оценка соискателя в процессе собеседования.
33. Процедура привлечения персонала. Медико-психологическая проверка.
34. Процедура привлечения персонала. Административно-правовая проверка.
35. Процедура привлечения персонала. Проверка профессиональной компетентности и пригодности.
36. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия.

37. Карьера как условие кадровой безопасности организации.
38. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность.
39. Надежность работника и её виды. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски.
40. Надежность работника и её виды. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски.
41. Надежность работника и её виды. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски.
42. Виды правонарушений со стороны персонала.
43. Инсайдеры.
44. Способы выявления фактов противоправных действий.
45. Провокационные мероприятия как инструмент выявления неблагонадежных работников.
46. Использование информационно-аналитических программные продукты для обеспечения кадровой безопасности организации.
47. Правовые основы проведения внутренних служебных расследований. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений. Завершение внутренних служебных расследований.
48. Возможные трудовые споры по итогам служебных расследований. Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела.
49. Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.
50. Процедура увольнения работника и возможные ошибки работодателя. Интервью с увольняемым работником. Исследование текучести персонала.

5.4 Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	D
51-60	удовлетворительно	Е
0-50	неудовлетворительно	ЕХ

6. Методические указания по освоению дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

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

Предусмотрена работа слушателей на практических занятиях (семинарах) по рассмотрению основных вопросов кадровой безопасности

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

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

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

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

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

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

1. Духновский, С.В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475033>.

2. Лукаш Ю.А. Кадровая безопасность компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://idp.nwipa.ru:2422>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Текст : электронный. - URL: <https://idp.nwipa.ru:2422/catalog/product/924774>
3. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 220 с. — 978-5-394-03124-3. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/83142.html>
4. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.П. Андруник, М.Н. Руденко, А.Е. Суглобов. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2019. — 508 с. — 978-5-394-03422-0. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/85372.html>
5. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса . М.:Флинта, 2012. –200 с.
http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67294&func=detail
6. Лукаш Ю.А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. – Электрон. дан. – М.: Флинта, 2012. – 22 с.
http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67222&func=detail
7. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А.; под общ. ред. Н.А. Омельченко Кадровая политика и кадровый аудит организации. М.:Юрайт, 2014. - 365 с.
http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=75013&func=detail
8. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: Кнорус, 2016.

7.2. Дополнительная литература

1. А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.:Проспект, 2014. – 60 с.
http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=79420&func=detail
2. И.Н. Кузнецов Бизнес-безопасность - М.:Дашков и К, 2012. - 413 с.
http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=59244&func=detail
3. Исаев Алексей Петрович, Лабудин Александр Васильевич, Кудряшов Вадим Сергеевич, Куприн Андрей Анатольевич, Буга Александр Владимирович и др. Организация и управление экономической безопасностью предприятий. СПб.:СЗИУ - фил. РАНХиГС, 2016. – 333 с.
http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=40&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=83171&func=detail
4. Колетвинова Е.Ю. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс. М.: Проспект, 2016.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. — Электрон. текстовые данные. — М. : Пер Сэ, 2006. — 512 с. — 5-9292-0156-0. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/7393.html>
6. Белозор Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ф.И. Белозор. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа,

7.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

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

Русскоязычные ресурсы

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

Англоязычные ресурсы

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

7.4. Нормативные правовые документы

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

7.5. Интернет-ресурсы

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

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

№	Наименование	Наименование	Оснащенность специальных	Перечень
---	--------------	--------------	--------------------------	----------

п/п	дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	помещений и помещений для самостоятельной работы	лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа ¹
1	Кадровая безопасность	Тематические аудитории специальности «Экономическая безопасность», Компьютерные классы. Иные аудитории Факультета таможенного администрирования и безопасности (в соответствии с расписанием занятий), оснащенные средствами мультимедиа и досками Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, и другими техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения	Оснащены рабочими станциями ПК, средствами мультимедиа и досками. Звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие прослушивание материалов в формате MP3, WMA, а также просмотр видеоматериалов. Программное обеспечение Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового материала, графических иллюстраций, презентаций.	Лицензионное соглашение с Microsoft Windows 10 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 Microsoft Office Professional 2016 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 СПС КонсультантПлюс 0372100052814 000062-0358818-01 от 16.12.2014 бессрочно ВЭД-Инфо, ВЭД-Алфавит, ВЭД-Платежи, ВЭД-Декларант расширенная версия, ВЭД-Контроль. Контракт 180117-С от 18.01.2017 – 1 год