

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, управления и сервиса
Кафедра "Политическая экономия и современные бизнес-процессы"

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Е. Ю. Меркулова
«20» января 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ОД.6 Кадровая безопасность

Направление подготовки/специальность: 38.05.01 - Экономическая безопасность

Профиль/направленность/специализация: Экономико-правовое обеспечение
экономической безопасности

Уровень высшего образования: специалитет

Квалификация: Экономист

год набора: 2019

Автор программы:

Кандидат экономических наук, доцент Кондрашова Инна Сергеевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.05.01 - Экономическая безопасность (уровень специалитета) (приказ Министерства образования и науки РФ от «16» января 2017 г. № 20).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры "Политическая экономия и современ бизнес-процессы" «15» января 2021 г. Протокол № 5

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Г от «20» января 2021 г. № 5.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Специалиста.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	18

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-10 Способность осуществлять мероприятия, направленные на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, на основе использования закономерностей экономической преступности и методов ее предупреждения; выявлять и устранять причины и усугубляющие совершению преступлений, в том числе коррупционных проявлений

1.2 Виды и задачи профессиональной деятельности по дисциплине:

- правоохранительная

1.3 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Знания и умения, необходимые для формирования трудового действия / компетенции
	ПК-10 Способность осуществлять мероприятия, направленные на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, на основе использования закономерностей экономической преступности и методов ее предупреждения; выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению преступлений, в том числе коррупционных проявлений	Знает и понимает: сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; правовые, организационные и тактические средства предупреждения коррупции; законодательство Российской Федерации.
		Умеет (способен продемонстрировать): оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать информацию о подозрительных операциях и сделках; формулировать выявленные закономерности и полученные результаты; разграничивать факты и мнения при формулировке выводов.
		Владеет: навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности; навыками проверки полученной информации о возможных фактах ОД/ФТ по результатам выявления в организации операций (сделок), подлежащих контролю в целях ПОД/ФТ; навыками анализа информации о финансовых операциях и сделках для моделирования подозрительной деятельности в целях ПОД/ФТ; способами подтверждения или опровержения начальной гипотезы на основе анализа информации.

1.4 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-10 Способность осуществлять мероприятия, направленные на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, на основе использования закономерностей экономической преступности и методов ее предупреждения; выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению преступлений, в том числе коррупционных проявлений

№	Наименование	Форма обучения
— / —	— / —	

п/п	дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Очная (семестр)			Заочная (семестр)		
		4	6	9	4	6	9
1	Антикоррупционная политика		+			+	
2	Коммерческая тайна			+			+
3	Особенности выявления экономических правонарушений			+			+
4	Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности		+			+	
5	Хозяйственное право	+			+		

1	Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия.	2	-	6	1	10	16	Собеседование
2	Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия	2	1	6	1	10	16	Собеседование
3	Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности	2	-	6	1	10	16	Тестирование; Собеседование
4	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	4	1	6	1	10	16	Собеседование; Тестирование
5	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности	4	1	6	2	8	14	Собеседование
6	Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях	4	1	4	2	8	14	Тестирование; Собеседование

Тема 1. Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия. (ПК-10)

Лекция.

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

Практическое занятие.

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

7. Способы функционирования системы безопасности компании
8. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности компании

Задания для самостоятельной работы.

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

- Угрозы информационной безопасности банка
- Угрозы имущественной безопасности банка.

Классифицируйте формы реализации угроз.

Тема 2. Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия (ПК-10)

Лекция.

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

Практическое занятие.

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

Задания для самостоятельной работы.

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

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

Определите возможные объект угрозы и цель реализации угрозы.

Тема 3. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности (ПК-10)

Лекция.

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

Практическое занятие.

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

Задания для самостоятельной работы.

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

Тема 4. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала (ПК-10)

Лекция.

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

Практическое занятие.

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

Задания для самостоятельной работы.

1. «Откаты» и коммерческий подкуп. Что это такое и как с этим бороться.
2. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

Тема 5. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности

Лекция.

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

Практическое занятие.

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

Задания для самостоятельной работы.

Выделите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угрозы безопасности работодателя (в т.ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества). Составьте анкету для выявления подобных кандидатов.

Тема 6. Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях (ПК-10)

Лекция.

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

Практическое занятие.

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

Задания для самостоятельной работы.

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

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

7 семестр

- посещаемость – 10 баллов
- текущий контроль – 70 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 15 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ те мы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мак. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
---------------	--	--	--------------------------	--------------------------------------

1.	Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия.	Собеседование	10	<p>10 баллов – студент свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; студент усваивает весь объем программного материала.</p> <p>8 баллов - студент знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; студент умеет применять полученные знания на практике; в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя.</p> <p>5 баллов – студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя.</p> <p>2 балла – студент предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы.</p> <p>Балл не начисляется – у студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть не усвоена.</p>
2.	Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия	Собеседование	10	<p>10 баллов – студент свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; студент усваивает весь объем программного материала.</p> <p>8 баллов - студент знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; студент умеет применять полученные знания на практике; в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя.</p> <p>5 баллов – студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя.</p> <p>2 балла – студент предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы.</p> <p>Балл не начисляется – у студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть не усвоена.</p>
3.	Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой	Тестирование(контрольный срез)	10	<p>10 баллов – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте;</p> <p>7 баллов – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте;</p> <p>5 баллов – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте.</p> <p>Менее 25% правильных ответов баллов не дает.</p>

	безопасности	Собеседование	10	<p>10 баллов – студент свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; студент усваивает весь объем программного материала.</p> <p>8 баллов - студент знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; студент умеет применять полученные знания на практике; в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя.</p> <p>5 баллов – студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя.</p> <p>2 балла – студент предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы.</p> <p>Балл не начисляется – у студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть не усвоена.</p>
4.	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	Собеседование	10	<p>10 баллов – студент свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; студент усваивает весь объем программного материала.</p> <p>8 баллов - студент знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; студент умеет применять полученные знания на практике; в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя.</p> <p>5 баллов – студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя.</p> <p>2 балла – студент предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы.</p> <p>Балл не начисляется – у студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть не усвоена.</p>
		Тестирование	10	<p>10 баллов – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте;</p> <p>7 баллов – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте;</p> <p>5 баллов – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте.</p> <p>Менее 25% правильных ответов баллов не дает.</p>

5.	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности	Собеседование	10	<p>10 баллов – студент свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; студент усваивает весь объем программного материала.</p> <p>8 баллов - студент знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; студент умеет применять полученные знания на практике; в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя.</p> <p>5 баллов – студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя.</p> <p>2 балла – студент предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы.</p> <p>Балл не начисляется – у студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть не усвоена.</p>
6.	Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях	Тестирование(контрольный срез)	10	<p>10 баллов – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте;</p> <p>7 баллов – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте;</p> <p>5 баллов – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте.</p> <p>Менее 25% правильных ответов баллов не дает.</p>
		Собеседование	10	<p>10 баллов – студент свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; студент усваивает весь объем программного материала.</p> <p>8 баллов - студент знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; студент умеет применять полученные знания на практике; в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя.</p> <p>5 баллов – студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя.</p> <p>2 балла – студент предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы.</p> <p>Балл не начисляется – у студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все же большая часть не усвоена.</p>
7.	Посещаемость		10	10 баллов – студент посетил все 100% занятий (единовременно)

8.	Премиальные баллы	15	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - постоянная активность во время практических занятий – 10 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - участие в выставке по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
9.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы на экзамене	90	Добор: студент может предоставить все задания текущего контроля и контрольные срезы
10.	Итого за семестр	100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Собеседование

Тема 1. Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия

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

Тестирование

Тема 3. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:
 - 1) риск
 - 2) безопасность
 - 3) устойчивость

4) конкурентоспособность

2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом – это ... безопасность:

- 1) финансовая
- 2) кадровая
- 3) правовая
- 4) информационная

3. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся:

- 1) условия мотивации у конкурентов лучше
- 2) давление на сотрудников извне
- 3) отсутствие или “слабая” корпоративная политика
- 4) инфляционные процессы

4. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся:

- 1) слабая организация системы управления персоналом
- 2) неэффективная система мотивации
- 3) попадание сотрудников в различные виды зависимости
- 4) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу

5. По видам деструктивного поведения персонала выделяют следующие угрозы кадровой безопасности:

- 1) кражи и мошенничество
- 2) угрозы при приеме на работу
- 3) угрозы во время трудовой деятельности работника на предприятии
- 4) угрозы при увольнении

6. Люди, попавшие под влияние наиболее распространенных видов зависимостей, вследствие чего имеющие девиантное поведение:

- 1) работники, подлежащие увольнению
- 2) группы риска кадровой безопасности
- 3) социально неадаптированные граждане
- 4) люди без определенного места жительства

7. К угрозам безопасности компании не относятся:

- 1) нарушения техники безопасности
- 2) продажа информации конкуренту
- 3) разрушение сплоченного морального климата
- 4) увольнение работника в связи с выходом на пенсию

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ПК-10)

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

5. Научно-методические принципы подбора персонала
6. Профессиография в подборе персонала
7. Подбор и прием на работу
8. Проверка персонала во время работы
9. Увольнение персонала фирмы
10. Проведение служебной проверки в отношении персонала
11. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия
12. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия
13. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
14. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного
15. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

Типовые задания для зачета (ПК-10)

Не предусмотрено

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	ПК-10	Достаточно свободно ориентируется в сущности и содержании основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; порядок работы с конфиденциальной информацией. Может свободно оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать информацию о подозрительных операциях и сделках; формулировать выявленные закономерности и полученные результаты; разграничивать факты и мнения при формулировке выводов. Владеет навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	ПК-10	Не ориентируется в сущности и содержании основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; порядок работы с конфиденциальной информацией. Не владеет юридическими понятиями и категориями; не может анализировать информацию о подозрительных операциях и сделках; формулировать выявленные закономерности и полученные результаты; разграничивать факты и мнения при формулировке выводов. Не умеет работать с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности. Неправильно отвечает на поставленные вопросы

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

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;

- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения,

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 245 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456040>
2. Кузнецов И. Н. Бизнес-безопасность : практическое пособие. - 5-е изд., перераб.. - Москва: Дашков и К°, 2018. - 412 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573433>
3. Лукаш Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса : учебное пособие. - 2-е изд., стер.. - Москва: Флинта, 2017. - 24 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115078>

6.2 Дополнительная литература:

1. Лукаш Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие. - 2-е изд., стер.. - Москва: Флинта, 2017. - 202 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>
2. Уколов А. И., Гупалова Т. Н. Управление корпоративными рисками: инструменты хеджирования : учебник. - 2-е изд., стер.. - Москва: Директ-Медиа, 2017. - 554 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=273678>
3. Баскакова О. В., Сейко Л. Ф. Экономика предприятия (организации) : учебник. - Москва: Дашков и К°, 2018. - 370 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496094>

предпринимательских рисков : учеб. пособие. - Тамбов: [Издат. дом ТГУ им. Г.Р. Державина], 2013. - 220 с.

5. Гамукин В.В. Бюджетные риски: среда, система, случай : монография. - Тюмень: Изд-во Тюмен. гос. ун-та, 2015. - 328 с.

6.3 Иные источники:

1. Журнал «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru>.
2. Журнал «Экономист» - <http://www.economist.com.ru/>
3. Информационный портал «Безопасность. Образование. Человек» - www.bezopasnost.edu66.ru
4. Информационно-правовой портал «Гарант» Правообладатель: ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». Региональный партнер ООО «Плюс Гарантия» - <http://www.garant.ru> - <http://www.garant.ru>
5. Справочно-правовая система ГАРАНТ - www.garant.ru
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное программное обеспечение:

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Операционная система Microsoft Windows 10

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

7-Zip 9.20

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
3. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
4. Справочная правовая система "Консультант плюс". – URL: <http://www.consultant.ru>
5. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>
6. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.