

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «14» сентября 2017 г. № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.7.1 Обеспечение кадровой безопасности в организации

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Обесп. кадр. безопасн. в орг-ции

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2016 г.

Автор-составитель:

Кандидат исторических наук, доцент Кравцев И.Н.

Заведующий кафедрой

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
6.4. Нормативные правовые документы	18
6.5. Интернет-ресурсы	19
6.6. Иные источники	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.7.1 «Обеспечение кадровой безопасности в организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-5	способностью выявлять и предотвращать кадровые риски и угрозы; формировать систему кадровой безопасности в ходе реализации функций управления персоналом; владением навыками работы по поиску, созданию баз данных, обеспечивающих получение релевантных данных о персонале для анализа, прогнозирования, принятия кадровых решений	ДПК-5.2	Способность формировать систему кадровой безопасности в ходе реализации функций управления персоналом.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по оценке и аттестации персонала	ДПК-5.2	на уровне знаний: демонстрирует знание сущности и источников угроз кадровой безопасности организации, теоретико-методологические и нормативно правовые основы защиты конфиденциальной информации
		на уровне умений: определяет порядок применения наиболее эффективных методов прогнозирования и преодоления кадровых рисков, работы с персональными данными, коммерческой тайной, конфиденциальной информацией
		на уровне навыков: владеет методами организации и управления системой кадровой безопасностью организации, методами оценки степень лояльности и добросовестности кандидатов и сотрудников организации

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.7.1 «Обеспечение кадровой безопасности в организации» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 36

часов: лекции - 18 часов, практические занятия - 18 часов. Самостоятельная работа составляет 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.7.1 «Обеспечение кадровой безопасности в организации» изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.7.1 «Обеспечение кадровой безопасности в организации» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части Блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ДВ.14.1 «Основы HR-аналитики» / Б1.В.ДВ.14.2 «Big Data в управлении персоналом (Big Data for HR)» (5 семестр).

Дисциплина является основой для изучения Б1.В.ОД.12 «Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 6 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Обеспечение безопасности в социальных системах	14	1		3	5	5	О
2.	Кадровая безопасность как одно из основных направлений управления персоналом	14	1		3	5	5	О
3.	Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия	15	2		3	5	5	О
4.	Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности	15	2		3	5	5	О
5.	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	16	2		4	5	5	О
6.	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности	16	2		4	5	5	О
7	Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях	18	2		4	6	6	О,Т,Реф
	Промежуточная аттестация							Экз
Всего		108	12	-	24	36	36	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

Тема 1. Обеспечение безопасности в социальных системах

Выявление и классификация основных угроз обществу, государству, организации, гражданину: по цели, источнику, характеру потерь, вероятности практической реализации. Выявление кадровых рисков. Методы управления кадровыми рисками.

Основные теории безопасности социальных организаций. Сферы столкновения интересов и взаимодействия функций развития и безопасности. Механизм воздействия безопасности на развитие организации, методология отбора мер и действий, связанных с защитой интересов.

Тема 2. Кадровая безопасность как одно из основных направлений управления персоналом

Персонал – ключевой ресурс экономики предприятия. Сущность безопасности и ее цели. Система понятий кадровой безопасности.

Тема 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия

Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности: уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него. Классификация рискообразующих факторов. Основные группы риска: члены религиозных новообразований (РНО); алкоголики; наркоманы, игроки.

Тема 4. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности

Понятие и функции службы безопасности организации. Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия.

Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия.

Тема 5. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала

Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.

Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.

Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы.

Тема 6. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности

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

Тема 7. Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях

Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия.

Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия.

Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию.

Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.

Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ДВ.7.1 «Обеспечение кадровой безопасности в организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Обеспечение безопасности в социальных системах	опрос
Тема 2.	Кадровая безопасность как одно из основных направлений управления персоналом	опрос
Тема 3.	Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия	опрос
Тема 4.	Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности	опрос
Тема 5	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	опрос
Тема 6.	Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности	опрос
Тема 7.	Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,
- защита реферата,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования, защиты рефератов.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Обеспечение безопасности в социальных системах

Этимология и содержание базисных понятий теории безопасности: интерес, опасность, угроза, риск.

Содержание функций развития и безопасности: принципы, формы и методы реализации функции безопасности для различных иерархических уровней социальных систем.

Методология измерения уровня безопасности по уровню защищенности совокупности интересов, по функциям жизнедеятельности - интересов благосостояния и безопасности.

Тема 2. Кадровая безопасность как одно из основных направлений управления персоналом.

Общие понятия безопасности организации.

Понятие экономической безопасности организации.

Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации.

Примеры угроз кадровой безопасности организации.

Объекты и субъекты обеспечения безопасности компании.

Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности компании.

Способы функционирования системы безопасности компании.

Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности компании.

Тема 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия

Человеческий фактор как источник риска.

Основные принципы классификации рискообразующих факторов.

Интегральные рискообразующие факторы микроэкономического уровня.

Интегральные рискообразующие факторы макроэкономического уровня

Тема 4. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности

Какие оперативные контрольные мероприятия проводятся для проверки подлинности автобиографических данных?

Федеральный закон «О коммерческой тайне».

Источники конфиденциальной информации (коммерческой тайны).

Составление и применение перечня сведений, составляющих коммерческую тайну компании.

Изменения и дополнения, вносимые в нормативно-правовые документы компании при введении режима защиты коммерческой тайны.

Основные направления защиты конфиденциальной информации (коммерческой тайны).

Виды ответственности за разглашение коммерческой тайны, а также за незаконное получение информации.

Коммерческая тайна и правоохранительные органы, возможность получения конфиденциальной информации органами, осуществляющими оперативно-розыскные мероприятия.

Тема 5. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала

Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников. Треугольник мошенничества. Вычисление признаков внутреннего мошенничества со стороны сотрудников компании. Мошенничество в отчетных

документах как наиболее распространенная форма внутреннего мошенничества. Возможные направления защиты от корпоративного мошенничества. Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании. Основные направления защиты. «Откаты» и коммерческий подкуп. Что это такое и как с этим бороться. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

Тема 6. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности.

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

Тема 7. Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях

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

Примерный тест

1. 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.

2. Обеспечение корпоративной безопасности – это деятельность по предотвращению и пресечению внешних и внутренних угроз:

1. менеджеров, персонала, штатных подразделений безопасности, государственных правоохранительных органов;
2. специально уполномоченных должностных лиц;
3. штатных подразделений безопасности предприятий;
4. государственных правоохранительных органов.

3. Система мер обеспечения корпоративной безопасности – это:

1. комплекс организационно-управленческих, правовых, специальных, социально-психологических, режимных, технических, профилактических, военных и пропагандистских мер;
2. комплекс организационно-управленческих, правовых, социально-психологических, технических, профилактических, пропагандистских и чрезвычайных мер;
3. комплекс организационно-управленческих, правовых, специальных, социально-психологических, режимных, технических, профилактических и пропагандистских мер;
4. комплекс организационно-управленческих, правовых, специальных, режимных, технических, профилактических, военно-мобилизационных и пропагандистских мер.

4. 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.

5. Корпоративная безопасность осуществляется на основе принципов:

1. законности; конфиденциальности; надежности; научности;
2. соблюдения прав и свобод граждан; корпоративной безопасности; системности; адекватности; эффективности;
3. централизованного управления; соответствия внешним и внутренним угрозам безопасности; конфиденциальности; адекватности;
4. координации и взаимодействия с правоохранительными органами;
5. компетентности; корпоративной этики; преемственности.

6. Принцип психологической специфичности означает необходимость выделения в механизмах корпоративной безопасности:

1. специфической психологической реальности в предпринимательской деятельности;
2. механизмов экономической психологии;
3. объективной реальности предпринимательской деятельности;
4. специфической психологической реальности в деятельности субъектов корпоративной безопасности.

7. Психологическая надежность персонала является:

1. элементом системы корпоративной безопасности;
2. собственной задачей персонала;
3. инструментом формирования психологического климата в коллективе;
4. элементом деятельности администрации предприятия.

8. Культура корпоративной безопасности - это система ценностей и убеждений, разделяемых:

1. менеджерами организации;
2. всеми работниками организации;
3. собственниками предприятия;
4. персоналом.

9. Интересы — это:

1. стратегические цели личности, общества и государства;
2. потребности, удовлетворение которых обеспечивает развитие граждан, общества и государства;

3. это совокупность материальных и духовных потребностей;
4. представления отдельных личностей или сообществ о том, что необходимо для удовлетворения их потребностей.

10. Субъект обеспечения корпоративной безопасности – это:

1. правоохранительные органы;
2. частное охранное (детективное) предприятие;
3. служба безопасности предприятия;
4. все, изложенное в п.п. 5.2. и 5.3.

11. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:

1. риск;
2. безопасность;
3. устойчивость;
4. конкурентоспособность.

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

1. финансовая;
2. кадровая;
3. правовая;
4. информационная.

13. 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.

14. 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.

15. По видам деструктивной 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.

Примерные темы рефератов

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

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

Вопросы для самостоятельной работы

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

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-5	способностью выявлять и предотвращать кадровые риски и угрозы; формировать систему кадровой безопасности в ходе реализации функций управления персоналом; владением навыками работы по поиску, созданию баз данных, обеспечивающих получение релевантных данных о персонале для анализа, прогнозирования, принятия кадровых решений	ДПК-5.2	Способность формировать систему кадровой безопасности в ходе реализации функций управления персоналом.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-5.2 – способность формировать систему кадровой безопасности в ходе реализации функций управления персоналом	<p>Знание принципов и методов получения информации о конкурентах с помощью средств современных информационных технологий.</p> <p>Владение навыками выявления и предотвращения кадровых рисков и угроз в ходе реализации функций управления персоналом.</p>	<p>Демонстрирует знание принципов и методов получения информации о конкурентах с помощью средств современных информационных технологий.</p> <p>Устанавливает кадровые риски и угрозы и определяет пути их предотвращения в соответствии с типом выявленных рисков и поставленной управленческой задачей.</p>

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

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

9. Взаимодействие службы безопасности с кадровой службой предприятия.
10. Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия.
11. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества.
12. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов.
13. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов.
14. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов.
15. Научно-методические принципы подбора персонала.
16. Профессиография в подборе персонала.
17. Подбор и прием на работу.
18. Проверка персонала во время работы.
19. Увольнение персонала фирмы.
20. Проведение служебной проверки в отношении персонала.
21. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия.
22. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия.
23. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию.
24. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.
25. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками.
26. Антикоррупционная политика государства и кадровая безопасность общества: общее и особенное.
27. Информация как объект защиты.
28. Система обеспечения кадровой безопасности организации.
29. Диагностика состояния кадровой безопасности.
30. Документационное обеспечение управления кадровой безопасностью.
31. Кадровая составляющая концепции Национальной безопасности России.
32. Кадровая составляющая концепции Национальной безопасности России.
33. Методологические принципы и подходы к обеспечению кадровой безопасности.
34. Методологические принципы и подходы к обеспечению кадровой безопасности.
35. Методы диагностики состояния кадровой безопасности.
36. Методы оптимизации механизмов обеспечения кадровой безопасности.
37. Методы оптимизации механизмов противодействия коррупции и обеспечения кадровой безопасности.
38. Организация деятельности информационно-аналитического центра в структуре службы защиты корпоративных интересов.
39. Особенности обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти.
40. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности.
41. Понятие и сущность концепции безопасности организации.
42. Правовые и организационные механизмы противодействия коррупции.
43. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности.
44. Проблемы обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти в период реформирования.
45. Противодействие коррупции в организации.
46. Отраслевая специфика кадровой безопасности.
47. Роль и место кадровых служб в обеспечении кадровой безопасности организации.
48. Роль кадровой политики в обеспечении кадровой безопасности организации.

49. Структура выработки и принятия управленческих решений в ходе управления кадровой безопасностью.
50. Угрозы безопасности персонала организации: сущность и методы реализации.
51. Угрозы со стороны персонала организации: объекты угроз и формы реализации.
52. Формы и методы реализации угроз информационной безопасности.
53. Эффективность механизмов противодействия коррупции и обеспечения кадровой безопасности общества.

Варианты практических заданий:

Практическое задание №1:

Проведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны ее персонала, заполнив для этого соответствующие графы.

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации
--	---

Практическое задание №2:

Составьте ранжированный перечень подразделений организации, сотрудники которых могут стать приоритетными объектами вербовки со стороны указанных категорий субъектов угроз:

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их 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 законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную 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 информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии 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.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, 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.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачет» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам»,».

Краткие методические указания по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный

интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Возжеников А.В. Национальная безопасность России: вызовы, опасности и угрозы. Вопросы теории и практики. – М.: Дело, 2015. – 208 с.
2. Махов С.Ю. Аналитика безопасности: учебное пособие. – Орел: МАБИВ, 2013. – 240 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/33422>
3. Милославская Н.Г. Технические, организационные и кадровые аспекты управления информационной безопасностью : учебное пособие / Н.Г. Милославская, М.Ю. Сенаторов, Толстой А.И.: Горячая линия – Телеком, 2012. – 240 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/12056>

6.2. Дополнительная литература

1. Корнилов М.О сущности экономической безопасности // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 8. – С. 123–129.
2. Кришталюк А.Н. Правовые аспекты системы безопасности: курс лекций. – Орел: МАБИВ, 2014. – 204 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/33433>
3. Михнев И.П. Основы информационной безопасности хозяйственной деятельности: учебное пособие для вузов / РАНХиГС при Президенте РФ, Волгоградский филиал. – Волгоград, 2013. – 144 с.
4. Стратегическое управление в сфере национальной безопасности России. Региональная безопасность. Сборник докладов и выступлений: Материалы Второй Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 23 мая 2014 г. / под. ред. С.В. Смутьского, А.В. Шевченко; РАНХиГС при Президенте РФ, Факультет национальной безопасности. – М.: Проспект, 2014. – 228 с.
5. Sennewald C.A., Baillie C. Effective security management. – Butterworth-Heinemann, 2015.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Магомедов К.О., Пономаренко Б.Т., Лобанов П.А. Противодействие коррупции в системе государственной службы Российской Федерации. – Курск. 2011. – 292 с.
2. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. – 688 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция).

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>
2. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
3. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
4. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
5. www.businesslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
6. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
7. <http://www.garant.ru/> – Гарант
8. www.isras.rssi.ru (официальный сайт журнала «Социологические исследования»)
9. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
10. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
11. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
12. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR-менеджеров)
13. <http://www.jod-today.ru> (сайт газеты «Работа для Вас»)
14. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
15. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
16. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
17. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
18. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

6.6. Иные источники

1. Джилад Б. Конкурентная разведка. Как распознавать внешние риски и управлять ситуацией. – Питер, 2010. – 320 с.
2. Конкурентная разведка: учеб. пособие: [в 2 ч.] / под ред. Е. Л. Ющука, А. А. Мальцева; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2015.
3. Левкин И.М., Микадзе С.Ю. Добывание и обработка информации в деловой разведке. – СПб: Университет ИТМО, 2015. – 460 с.
4. Лемке Г.Э. Секреты коммерческой разведки. — М.: Ось-89, 2008. — 416 с.
5. Лукаш Ю. А. Бизнес-разведка как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учеб. пособие. — М.: ФЛИНТА, 2012. – 150 с.
6. Мазилкина Е.И. Конкурентная разведка [Электронный ресурс]. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 126 с.
7. Нежданов И.Ю. Аналитическая разведка для бизнеса. — М: Ось-89, 2008. — 336 с.
8. Нежданов И.Ю. Технологии разведки для бизнеса. – М.: Ось-89, 2009. – 400 с.
9. Шаваев А.Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А.Г. Шаваев. – М.: Концерн «Банковский Деловой Центр», 2011. – 240 с

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение 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.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>