

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственной
службы и кадровой политики

Протокол заседания от «28» августа 2019
г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной
службы

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

КБСГМС

(краткое наименование дисциплины)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная и муниципальная служба

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(форма обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор–составитель:

Кандидат социологических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Лобанов П.А.

Заведующий кафедрой:

И. о. заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
6.1. Основная литература.....	16
6.2. Дополнительная литература.....	16
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	16
6.4. Нормативные правовые документы.....	16
6.5. Интернет-ресурсы.....	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	17

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

1.1 Дисциплина К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной службы обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-4	способность применять на практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и наградений государственных и муниципальных служащих	ДПК-4.2	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
использовать теории мотивации и знания процессов групповой динамики для организации групповой работы и участия в ней	ДПК-1.1	на уровне знаний: знать сущность, место и роль кадровой политики в социальной политике различных субъектов управления, нормативно-правовые и иные ее основы, ее содержание, концептуальную и иные формы выражения;
		на уровне умений: анализировать состояние и тенденции развития кадрового потенциала общества, государственной и муниципальной службы
		на уровне навыков: концептуально оформлять кадровую политику государственного органа.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной службы составляет 4 зачётные единицы, 144 часа. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

составляет 40 часов: лекции – 20 часов, практические занятия – 20 часов. Самостоятельная работа составляет 68 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной службы предусмотрена на 4 курсе, в 8 семестре.

Дисциплина К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной службы относится к дисциплинам по выбору блока «Комплексные блоки».

В содержательном плане дисциплина реализуется после изучения Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих (7 семестр); Б1.В.20.ДВ.01.02 Поощрения и дисциплинарные взыскания на государственной гражданской службе (7 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Концепция безопасности кадрового развития государственной муниципальной службе	14 в и	2		4		8	О, Д
2.	Правовые основы обеспечения кадровой безопасности государственной муниципальной службе	14 в и	2		4		8	О, Д
3.	Кадровые риски государственной муниципальной службе	12 и	2		2		8	О, Д
4.	Социально-психологическая диагностика кадрового состава на государственной муниципальной службе	14 и	2		2		10	О, Д
5.	Формирование лояльности кадрового состава	14	2		2		10	О, Д
6.	Коммуникации как фактор риска	12	2		2		8	О, Д
7.	Обеспечение информационной безопасности	14	4		2		8	О, Д, КР
8.	Контроль кадрового состава	14	4		2		8	О, Д
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего		144	20		20		68	

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины, час.		Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Концепция безопасности кадрового развития государственной муниципальной службе	14 в и	2		4		8	О, Д
2.	Правовые основы обеспечения кадровой безопасности государственной муниципальной службе	14 в и	2		4		8	О, Д
3.	Кадровые риски государственной муниципальной службе	12 в и	2		2		8	О, Д
4.	Социально-психологическая диагностика кадрового состава на государственной муниципальной службе	14 и	2		2		10	О, Д
5.	Формирование лояльности кадрового состава	14	2		2		10	О, Д
6.	Коммуникации как фактор риска	12	2		2		8	О, Д
7.	Обеспечение информационной безопасности	14	4		2		8	О, Д, КР
8.	Контроль кадрового состава	14	4		2		8	О, Д
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего		144	20		20		68	

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
1.	Концепция безопасности кадрового развития государственной муниципальной службе	14 в и	2		4		8	О, Д	
2.	Правовые основы обеспечения кадровой безопасности государственной муниципальной службе	14 в и	2		4		8	О, Д	
3.	Кадровые риски государственной муниципальной службе	12 в и	2		2		8	О, Д	
4.	Социально-психологическая диагностика кадрового состава на государственной муниципальной службе	14 и	2		2		10	О, Д	
5.	Формирование лояльности кадрового состава	14	2		2		10	О, Д	
6.	Коммуникации как фактор	12	2		2		8	О, Д	

	риска						
7.	Обеспечение информационной безопасности	14	4		2		8 О, Д, КР
8.	Контроль кадрового состава	14	4		2		8 О, Д
Промежуточная аттестация		36					экзамен
Всего		144	20		20		68

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), контрольная работа (КР).

Содержание дисциплины

Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития в государственной и муниципальной службе

Цели и задачи учебной дисциплины. Государственная и муниципальная служба как объект защиты. Сферы столкновения интересов в условиях рыночной экономики. Основные понятия: интерес, опасность, угроза, риск. Особенности угроз на различных иерархических уровнях социальных систем.

Безопасность государства. Основные элементы Концепции безопасности России. Национальные интересы России. Глобальные угрозы кадровой безопасности. Критерии и индикаторы кадровой безопасности страны. Классификация наиболее важных показателей кадровой безопасности. Пороговые значения основных показателей.

Угроза безопасности организации: понятие и сущность, классификация: по цели, источнику, характеру потерь, вероятности практической реализации.

Тема 2. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в государственной и муниципальной службе

Особенности обеспечения кадровой безопасности: правовые, управленческие, социальные. Правовое регулирование кадровой безопасности: направления, элементы, уровни. Государство как субъект формирования правовых основ кадровой безопасности. Гражданские правоотношения. Коммерческая тайна как объект гражданских правоотношений. Правовое обеспечение информационной безопасности и предпринимательской деятельности в РФ. Обзор российского законодательства в аспекте предпринимательской деятельности и информационной безопасности. Субъекты обеспечения кадровой безопасности и их правовой статус и ответственность. Локальные нормативные акты в регулировании кадровой безопасности государственной и муниципальной службы.

Проблемы обеспечения безопасности организации: правовой аспект.

Тема 3. Кадровые риски в государственной и муниципальной службе

Эволюция категории «риск». Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков. Характеристики риска. Классическая теория риска (Дж. Милль, И.У. Сениор). Неоклассическое понимание риска как вероятности отклонения от запланированного результата (А. Маршалл, А. Пигу). Современное развитие теорий риска. Социологическая и математическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора.

Классификация рисков по факторам, времени, сфере возникновения, характеру последствий. Причины и факторы возникновения риска. Уровни рисков.

Факторы кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Риски в системе управления: риски утраты человеческого капитала, риски утраты материальных активов, информационные риски, риски формирование нежелательного имиджа. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека.

Риски при подборе персонала на государственную и муниципальную службу.

Ошибки при подборе персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Управление рисками при подборе персонала. Комплексный подход к подбору персонала. Риски адаптации новых сотрудников. Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала. Риски при увольнении сотрудников.

Методы управления кадровыми рисками.

Тема 4. Социально-психологическая диагностика кадрового состава на государственной и муниципальной службе

Основные личностные типы служащих. Классификация служащих по отношению к работе и месту в организационной иерархии. Конфликтные личности на службе. Выявление опасного сотрудника. Выявление групп риска и тактика работы с ними.

Психологические особенности поведения людей в период организационных перемен.

Тема 5. Формирование лояльности кадрового состава

Понятие лояльности кадрового состава. Модели лояльности. Деловая этика и социальная ответственность. Направления социальных программ. Этический кодекс.

Методы принятия решений. Делегирование полномочий. Конфликты как источник социальной напряженности на службе. Нарушение прав служащих. Преследование на рабочем месте: моббинг, буллинг, харасмент.

Тема 6. Коммуникации как фактор риска

Методы целенаправленного воздействия на кадровый состав. Устойчивые формы принуждения служащих. Манипуляции. Психологические игры, рефлексивное управление, кризис-менеджмент. Инструменты информационно-психологического воздействия на сотрудников.

Тема 7. Обеспечение информационной безопасности

Риски и утечки конфиденциальной информации. Персональные данные. Коммерческая тайна. Информационно-аналитического обеспечения управления кадрами в рамках обеспечения кадровой безопасности организации. Информационные события, процессы, явления, информационная деятельность, информационные отношения.

Информационные ресурсы, как объекты информационного противоборства. Задачи информационного обеспечения предпринимательской деятельности. Изучение деловых партнеров. Источники информации.

Тема 8. Контроль кадрового состава

Сущность контроля кадрового состава. Контроль при отборе и наборе. Контроль в процессе трудовой деятельности. Контроль свободного времени служащих. Контроль при увольнении. Методы воздействия для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной службы используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Концепция безопасности кадрового развития в государственной и муниципальной службе	опрос, доклад
Тема 2.	Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в государственной и муниципальной службе	опрос, доклад
Тема 3.	Кадровые риски в государственной и муниципальной службе	опрос, доклад
Тема 4.	Социально-психологическая диагностика кадрового состава на государственной и муниципальной службе	опрос, доклад
Тема 5.	Формирование лояльности кадрового состава	опрос, доклад
Тема 6.	Коммуникации как фактор риска	опрос, доклад
Тема 7.	Обеспечение информационной безопасности	опрос, контрольная работа
Тема 8.	Контроль кадрового состава	опрос, доклад

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и решению типовых заданий.

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 по предлагаемым темам,
- участие в обсуждении докладов,
- правильность выполнения контрольной работы.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, результаты выполнения контрольной работы.

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

Вопросы для подготовки к опросам:

Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития в государственной и муниципальной службе

1. Цели и задачи учебной дисциплины. Государственная и муниципальная служба как объект защиты. Сферы столкновения интересов в условиях рыночной экономики.
2. Безопасность государства. Основные элементы Концепции безопасности России. Национальные интересы России. Глобальные угрозы кадровой безопасности.
3. Угроза безопасности организации: понятие и сущность, классификация: по цели, источнику, характеру потерь, вероятности практической реализации.

Тема 2. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в государственной и муниципальной службе

1. Особенности обеспечения кадровой безопасности: правовые, управленческие, социальные.
2. Государство как субъект формирования правовых основ кадровой безопасности. Гражданские правоотношения.
3. Субъекты обеспечения кадровой безопасности и их правовой статус и ответственность. Локальные нормативные акты в регулировании кадровой безопасности государственной и муниципальной службы.

Тема 3. Кадровые риски в государственной и муниципальной службе

1. Классификация рисков по факторам, времени, сфере возникновения, характеру последствий. Причины и факторы возникновения риска. Уровни рисков.
2. Факторы кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Риски в системе управления: риски утраты человеческого капитала, риски утраты материальных активов, информационные риски, риски формирования нежелательного имиджа. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека.
3. Методы управления кадровыми рисками.

Тема 4. Социально-психологическая диагностика кадрового состава на государственной и муниципальной службе

1. Классификация служащих по отношению к работе и месту в организационной иерархии.
2. Психологические особенности поведения людей в период организационных перемен.

Тема 5. Формирование лояльности кадрового состава

1. Понятие лояльности кадрового состава.
2. Методы принятия решений.

Тема 6. Коммуникации как фактор риска

1. Устойчивые формы принуждения служащих. Манипуляции.
2. Инструменты информационно-психологического воздействия на сотрудников.

Тема 7. Обеспечение информационной безопасности

1. Риски и утечки конфиденциальной информации.
2. Информационные события, процессы, явления, информационная деятельность, информационные отношения.
3. Информационные ресурсы, как объекты информационного противоборства.

Тема 8. Контроль кадрового состава

1. Сущность контроля кадрового состава.
2. Контроль в процессе трудовой деятельности.
3. Контроль свободного времени служащих.
4. Методы воздействия для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.

Примерные темы докладов:

1. Риски в системе управления персоналом.
2. Факторы кадровых рисков.
3. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
4. Риски нарушения законодательства.
5. Риски опасных действий человека.
6. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
7. Способы получения данных о потенциальном работнике.
8. Риски при адаптации новых сотрудников.
9. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
10. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.
11. Риски развития и обучения персонала.
12. Мониторинг и учет кадровых рисков.
13. Управление кадровыми рисками.
14. Передача функций по обеспечению кадровой безопасности на аутсорсинг.

Задания на контрольную работу:

Вариант 1

1. Концепция кадровой безопасности. Экономический аспект.
2. Обычай делового оборота: понятие и основные виды.

Вариант 2

1. Понятие кадровой безопасности. Особенности обеспечения кадровой безопасности в России.
2. Основные методы борьбы с текучестью кадров.

Вариант 3

1. Кадровая безопасность организации в сфере коммерции в России.
2. Лояльный персонал как элемент кадровой безопасности государственной и муниципальной службы.

Вариант 4

1. Особенности кадровой безопасности в России.
2. Роль службы отдела кадров в государственных и муниципальных органах.

Вариант 5

1. Формы кадровой безопасности.
2. Внедрение системы кадровой безопасности на государственной службе.

Вариант 6

1. Обеспечение кадровой безопасности на муниципальной службе.
2. Основные направления государственного участия в обеспечении кадровой безопасности.

Вариант 8

1. Информационное пространство и кадровая безопасность.
2. Понятие и источники возникновения рисков в системе кадровой безопасности.

Вариант 9

1. Прогнозирование кадровой безопасности.
2. Основные угрозы и опасности в сфере кадровой безопасности.

Вариант 10

1. Меры государства по обеспечению кадровой безопасности в России.
2. Кадровая политика как элемент обеспечения безопасности предприятия.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции 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-4	способность применять на практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и наградений государственных и муниципальных служащих	ДПК-4.2	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-4.2 Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий	Применяет методы мотивации и стимулирования с учетом факторов внешней и внутренней среды государственных органов, их стратегических целей и задач и основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий	Обосновано применение методов мотивации и стимулирования с учетом факторов внешней и внутренней среды государственных органов, их стратегических целей и задач и основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения
2. Концепция кадровой безопасности
3. Классификация угроз кадровой безопасности
4. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности
6. Структура системы обеспечения кадровой безопасности
7. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
8. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
9. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации
10. Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности
11. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников
12. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем
13. Методы противодействия угрозе покушений на сотрудников организации
14. Кадровые риски организации
15. Методы управления кадровыми рисками организации
16. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока.
15. Риски в системе управления персоналом.
16. Факторы кадровых рисков.
17. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
18. Риски нарушения законодательства.
19. Риски опасных действий человека.
20. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
21. Способы получения данных о потенциальном работнике.
22. Риски при адаптации новых сотрудников.
23. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
24. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.
25. Риски развития и обучения персонала.
26. Мониторинг и учет кадровых рисков.
27. Управление кадровыми рисками.

28. Передача функций по обеспечению кадровой безопасности на аутсорсинг.

Типовые задания

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
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

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 «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 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 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 подготовке 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).

Вопросы для самостоятельного изучения (самопроверки):

1. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации
2. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности

3. Структура системы обеспечения кадровой безопасности
4. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
5. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
6. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации
7. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников
8. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем
9. Методы противодействия угрозе покушений на сотрудников организации
10. Кадровые риски организации
11. Методы управления кадровыми рисками организации
12. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока.
13. Риски в системе управления персоналом.
14. Факторы кадровых рисков.
15. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска.
16. Риски нарушения законодательства.
17. Риски опасных действий человека.
18. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
19. Риски при адаптации новых сотрудников.
20. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
21. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.
22. Риски развития и обучения персонала.
23. Мониторинг и учет кадровых рисков.
24. Управление кадровыми рисками.
25. Передача функций по обеспечению кадровой безопасности на аутсорсинг.

Методические рекомендации по подготовке доклада:

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.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы.

Контрольная работа представляет собой письменное задание по темам, которые рассматриваются в рамках дисциплины.

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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение 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. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – М., 2013.
3. Основные нормативные правовые акты по вопросам противодействия коррупции / Сост.: В.И. Жильцов, В.И. Михайлов, Н.Н. Полуденный. – М., 2013.
4. 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 N 197-ФЗ в ред. от 03.07.2016 (Российская газета, 2001 31декабря).

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.kremlin.ru> - официальный сайт Президента Российской Федерации;

2. <http://правительство.рф> - официальный сайт Правительства Российской Федерации;
3. <http://www.government.ru> – Правительство Российской Федерации.
4. <http://www.economy.gov.ru/> - официальный сайт Министерства экономического развития российской Федерации;
5. <http://gks.ru> – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации;
6. <http://programs.gov.ru> - Портал государственных программ Российской Федерации.
7. <http://rusrand.ru/> - Центр научной политической мысли и идеологии.

6.6. Иные источники

1. Гончаренко Л.П., Куценко Е.С. Управление безопасностью: учеб. пособие для вузов. – М.: КноРус, 2013.
2. Корнилов М.Я. Экономическая безопасность России; учеб. пособие. – М. Изд.-во РАГС, 2009.
3. Лукашин В.И. Информационная безопасность: учеб.-практ. пособие. – М.: МЭСИ, 2012.
4. Новикова Н.Г., Птуха Н.И. Корпоративная безопасность: учебное пособие. – М.: ГОУВПО «МГУС», 2011.
5. Управление персоналом организации: учебник / под ред. АЛ. Кибанова. – 3-е изд, доп, и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 288 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/>.