

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра экономики предприятия



УТВЕРЖДАЮ
проректор

П. А. Машаров

«29» марта 2024 г.

МП

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»**

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа специалитета
Специальность	38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Квалификация	Экономист
Форма обучения	Очная; заочная

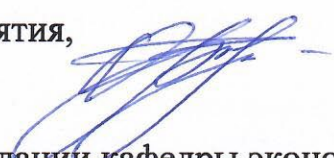
Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024

Рабочая программа дисциплины «**Кадровая безопасность**» для обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 апреля 2021 г. № 293 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:

доцент кафедры экономики предприятия,
канд. экон. наук, доцент



О. В. Бычкова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики предприятия
Протокол от 26.03.2024 г. № 9

Заведующий кафедрой



В. В. Краснова

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
28.03.2024 г.



Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 27.03.2024 г. № 7

Председатель



Е. Н. Стрелина

Руководитель основной
профессиональной образовательной
программы,
д-р экон. наук, проф.
26.03.2024 г.



В. В. Краснова

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

дисциплины программы специалитета: «Экономика предприятий и организаций», «Экономическая безопасность», «Социология».

Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

«Экономика труда», «Стратегия обеспечения экономической безопасности организации», производственная практика: преддипломная практика; выпускная квалификационная работа.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.05.01 Экономическая безопасность (Специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.В.ОД.8 «Кадровая безопасность»
Часть образовательной программы	Вариативная часть: выбор вуза
Количество зачетных единиц / всего часов	3/ 108

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	3	5	34	-	17	57	108	Зачет
Заочная	3	5	6	-	4	98	108	Зачет

3. ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста в сфере экономической безопасности знаний, умений и навыков, позволяющих принимать решения в сфере кадровой безопасности предприятий и организаций.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

Тип задач профессиональной деятельности: расчетно-экономический

ПК-1 Способен формировать систему качественных и количественных критериев экономической безопасности, индикаторов порогового или критического состояния экономических систем и объектов, осуществлять комплексную оценку уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта (отрасли, региона, государства).

4.2. Индикаторы компетенций

Профессиональные компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-1. Способен формировать систему качественных и количественных критериев экономической безопасности, индикаторов порогового или критического состояния экономических систем и объектов, осуществлять комплексную оценку уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта (отрасли, региона, государства)	ПК-1.4. Демонстрирует способность построения и управления системой кадровой безопасности предприятия, а также выявляет угрозы и риски со стороны личности работника	ПК-1.4.1 Знает принципы построения и обеспечения работы системы кадровой безопасности предприятия
		ПК-1.4.2. Умеет обосновывать выбор организационной структуры обеспечения кадровой безопасности
		ПК-1.4.3. Умеет инициировать процессы реализации кадровой политики предприятия
		ПК-1.4.4. Умеет выполнять оценку кандидатур претендентов на работу; выявлять и анализировать угрозы предприятию в сфере обеспечения кадрами и сохранения конфиденциальной информации
		ПК-1.4.5. Умеет обеспечивать предупредительную работу с персоналом
		ПК-1.4.6. Знает методику анализа показателей эффективности кадровой безопасности
		ПК-1.4.7. Знает методы управления персоналом
		ПК-1.4.8. Знает разновидности коммуникационных действий с персоналом
		ПК-1.4.9. Знает методы планирования оптимальной численности персонала
		ПК-1.4.10. Знает методику отбора, набора и найма персонала

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тема	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 1. Концептуальные основы обеспечения кадровой безопасности	
Тема 1. Кадровая безопасность в системе безопасности предприятия	1.1. Сущность кадровой безопасности коммерческой организации. 1.2. Обеспечение кадровой безопасности коммерческой организации: понятие, структура и общая характеристика.
Тема 2. Угрозы предприятию со стороны персонала и методы их предотвращения	2.1. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности. 2.2. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. 2.3. Основные правонарушения персонала: мошенничество персонал кражи, совершаемые сотрудниками. 2.4. Факторы, влияющие на надежность сотрудников: мотивация, влияние на лояльность персонала и на количество и качество контрольных мер.
Тема 3. Вопросы безопасности и организация работы с персоналом	3.1 Кадровая политика и безопасность. 3.2. Представители групп риска в организациях. 3.3. Особенности проверки руководящих кадров. 3.4. Стадии работы службы экономической безопасности с сотрудниками предприятия.
Содержательный модуль 2. Особенности обеспечения кадровой безопасности на различных этапах работы с персоналом	

Тема	Краткое содержание темы
Тема 4. Обеспечение кадровой безопасности при подборе персонала	4.1. Общие подходы комплектования штата коммерческой организации. 4.2. Определение профиля вакансии. 4.3. Проведение проверочных мероприятий при приеме в коммерческую организацию новых сотрудников. Способы выявления потенциальных нарушителей при отборе кандидатов. Легальные способы проверки персональных данных. 4.4. Методика собеседования с кандидатом на должность.
Тема 5. Обеспечение и поддержания лояльности персонала предприятия	5.1. Причины снижения лояльности персонала коммерческой организации. 5.2. Проведение проверки и поддержание лояльности персонала коммерческой организации. Особенности проведения внутренних расследований инцидентов, связанных с персоналом коммерческой организации. Порядок проведения расследования. 5.3. Основания для увольнения неблагонадежных работников коммерческой организации.
Тема 6. Обеспечение экономической безопасности при увольнении персонала	6.1. Процесс увольнения кадров из коммерческих структур. 6.2. Решение проблем, связанных с увольнением сотрудников коммерческой организации.
Тема 7. Оценка персонала с использованием психологических и психофизиологических методов. Применение полиграфа (детектора лжи)	7.1. Психологические и психофизиологические методы оценки персонала. 7.2. Роль и место полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности. 7.3. Практика использования полиграфа: при найме персонала, при осуществлении текущих проверок, во время внутренних разбирательств.
Тема 8. Предупредительная работа службы экономической безопасности с персоналом	8.1. Материальная ответственность как инструмент предупредительных мер. 8.2. Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности. 8.3. Рекрутинг и конкурентная разведка.
Тема 9. Особенности в построении системы кадровой безопасности в высокотехнологичных организациях различных форм собственности	9.1. Особенности в построении системы кадровой безопасности в высокотехнологичных организациях различных форм собственности. 9.2. Защита персональных данных работника. 9.3. Коммерческая тайна: механизм закрепления и защиты. 9.4. Обеспечение безопасности в банковской сфере

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 3, семестр – 5

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Содержательный модуль 1. Концептуальные основы обеспечения кадровой безопасности					
Тема 1. Кадровая безопасность в системе	6	0	2	10	18

безопасности предприятия					
Тема 2. Угрозы предприятию со стороны персонала и методы предотвращения их	4	0	4	8	16
Тема 3. Вопросы безопасности и организация работы с персоналом	6	0	2	10	18
Итого по содержательному модулю 1	16	0	8	28	52
Содержательный модуль 2. Особенности обеспечения кадровой безопасности на различных этапах работы с персоналом					
Тема 4. Обеспечение кадровой безопасности при подборе персонала	3	0	1	6	10
Тема 5. Обеспечение и поддержания лояльности персонала предприятия	3	0	1	4	8
Тема 6. Обеспечение экономической безопасности при увольнении персонала	3	0	1	4	8
Тема 7. Оценка персонала с использованием психологических и психофизиологических методов. Применение полиграфа (детектора лжи)	3	0	2	5	10
Тема 8. Предупредительная работа службы экономической безопасности с персоналом	3	0	2	5	10
Тема 9. Особенности в построении системы кадровой безопасности в высокотехнологичных организациях различных форм собственности	3	0	2	5	10
Итого по содержательному модулю 2	18	0	9	29	56
Всего по компоненту ОПОП	34	0	17	57	108

6.2. Форма обучения – заочная, курс – 3, семестр – 5

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Содержательный модуль 1. Концептуальные основы обеспечения кадровой безопасности					
Тема 1. Кадровая безопасность в системе безопасности предприятия	1	0	1	16	18
Тема 2. Угрозы предприятию со стороны персонала и методы предотвращения их	1	0	0,5	14,5	16
Тема 3. Вопросы безопасности и организация работы с персоналом	1	0	0,5	16,5	18
Итого по содержательному модулю 1	3	0	2	47	52
Содержательный модуль 2. Особенности обеспечения кадровой безопасности на различных этапах работы с персоналом					
Тема 4. Обеспечение кадровой безопасности при подборе персонала	0,5	0	0	9,5	10
Тема 5. Обеспечение и поддержания лояльности персонала предприятия	0,5	0	0,5	7	8
Тема 6. Обеспечение экономической безопасности при увольнении персонала	0,5	0	0	7,5	8
Тема 7. Оценка персонала с использованием психологических и психофизиологических методов. Применение полиграфа (детектора лжи)	0,5	0	0,5	9	10

Тема 8. Предупредительная работа службы экономической безопасности с персоналом	0,5	0	0,5	9	10
Тема 9. Особенности в построении системы кадровой безопасности в высокотехнологичных организациях различных форм собственности	0,5	0	0,5	9	10
Итого по содержательному модулю 2	3	0	2	51	56
Всего по компоненту ОПОП	6	0	4	98	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

Содержательный модуль 1. Концептуальные основы обеспечения кадровой безопасности

1. Сущность кадровой безопасности коммерческой организации.
2. Обеспечение кадровой безопасности коммерческой организации: понятие, структура и общая характеристика.
3. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности.
4. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.
5. Основные правонарушения персонала: мошенничество персонала, кражи, совершаемые сотрудниками.
6. Факторы, влияющие на надежность сотрудников: мотивация, влияние на лояльность персонала и на количество и качество контрольных мер.
7. Кадровая политика и безопасность.
8. Представители групп риска в организациях.
9. Особенности проверки руководящих кадров.
10. Стадии работы службы экономической безопасности с сотрудниками предприятия.

Содержательный модуль 2. Особенности обеспечения кадровой безопасности на различных этапах работы с персоналом

11. Общие подходы комплектования штата коммерческой организации.
12. Определение профиля вакансии.
13. Проведение проверочных мероприятий при приеме в коммерческую организацию новых сотрудников.
14. Способы выявления потенциальных нарушителей при отборе кандидатов.
15. Легальные способы проверки персональных данных.
16. Методика собеседования с кандидатом на должность.
17. Причины снижения лояльности персонала коммерческой организации.
18. Проведение проверки и поддержание лояльности персонала коммерческой организации.
19. Особенности проведения внутренних расследований инцидентов, связанных с персоналом коммерческой организации. Порядок проведения расследования.
20. Основания для увольнения неблагонадежных работников коммерческой организации.
21. Процесс увольнения кадров из коммерческих структур.
22. Решение проблем, связанных с увольнением сотрудников коммерческой организации.
23. Психологические и психофизиологические методы оценки персонала.
24. Роль и место полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности.
25. Практика использования полиграфа: при найме персонала, при осуществлении текущих проверок, во время внутренних разбирательств.

26. Материальная ответственность как инструмент предупредительных мер.
27. Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности.
28. Рекрутинг и конкурентная разведка.
29. Особенности в построении системы кадровой безопасности в высокотехнологичных организациях различных форм собственности.
30. Защита персональных данных работника.
31. Коммерческая тайна: механизм закрепления и защиты.
32. Обеспечение безопасности в банковской сфере.

7.2. Темы докладов (рефератов)

Содержательный модуль 1. Концептуальные основы обеспечения кадровой безопасности

1. Сущность кадровой безопасности коммерческой организации.
2. Обеспечение кадровой безопасности коммерческой организации: понятие, структура и общая характеристика.
3. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности.
4. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.
5. Основные правонарушения персонала: мошенничество персонала, кражи, совершаемые сотрудниками.
6. Факторы, влияющие на надежность сотрудников: мотивация, влияние на лояльность персонала и на количество и качество контрольных мер.
7. Кадровая политика и безопасность.
8. Представители групп риска в организациях.
9. Особенности проверки руководящих кадров.
10. Стадии работы службы экономической безопасности с сотрудниками предприятия.
11. Общие подходы комплектования штата коммерческой организации.

Содержательный модуль 2. Особенности обеспечения кадровой безопасности на различных этапах работы с персоналом

12. Определение профиля вакансии.
13. Проведение проверочных мероприятий при приеме в коммерческую организацию новых сотрудников.
14. Способы выявления потенциальных нарушителей при отборе кандидатов.
15. Легальные способы проверки персональных данных.
16. Методика собеседования с кандидатом на должность.
17. Причины снижения лояльности персонала коммерческой организации.
18. Проведение проверки и поддержание лояльности персонала коммерческой организации.
19. Особенности проведения внутренних расследований инцидентов, связанных с персоналом коммерческой организации. Порядок проведения расследования.
20. Основания для увольнения неблагоденных работников коммерческой организации.
21. Процесс увольнения кадров из коммерческих структур.
22. Решение проблем, связанных с увольнением сотрудников коммерческой организации.
23. Психологические и психофизиологические методы оценки персонала.
24. Роль и место полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности.
25. Практика использования полиграфа: при найме персонала, при осуществлении текущих проверок, во время внутренних разбирательств.
26. Материальная ответственность как инструмент предупредительных мер.
27. Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности.
28. Рекрутинг и конкурентная разведка.

29. Особенности в построении системы кадровой безопасности в высокотехнологичных организациях различных форм собственности.

30. Защита персональных данных работника.

31. Коммерческая тайна: механизм закрепления и защиты.

32. Обеспечение безопасности в банковской сфере.

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа проводится на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ».

Включает: 1) 2 теоретических вопроса;

2) 5 тестовых заданий;

Время выполнения – 90 минут.

Пример задания приведен ниже.

Модульная контрольная работа

ВАРИАНТ № 1

Задание 1. Теоретические вопросы (*правильный ответ на теоретический вопрос оценивается максимум в 5 баллов*)

1. Сущность кадровой безопасности коммерческой организации.
2. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности.

Задание 2. Тесты (*каждый правильный ответ на тест оценивается в 1 балл*)

1. Главная цель обеспечения экономической безопасности предприятия:

- а) рост объема производства;
- б) является достижение максимальной стабильности функционирования;
- в) рост дохода предприятия;
- г) предотвращение банкротства предприятия.

2. Кадровая безопасность:

а) основана не только на защите собственной информации, в том числе конфиденциальной, но и проводит деловую разведку, информационно-аналитическую работу с внешними и внутренними субъектами и т.д.;

б) предполагает создание и использование такой технической базы, оборудования и основных средств производства, и таких технологий и бизнес-процессов, которые усиливают конкурентоспособность предприятия;

в) процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом;

г) занимается режимами, физической охраной объектов и личной охраной руководства, противодействием криминалу, взаимодействием с правоохранительными и другими государственными органами.

3. Превентивная кадровая политика характеризуется:

а) руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала; отсутствует прогноз кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации;

б) руководство предприятия осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса; кадровая служба предприятия располагает средствами диагностики существующей ситуации, однако отсутствует система среднесрочного прогнозирования;

в) руководство фирмы имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, однако не имеет средств для влияния на нее; кадровая служба располагает средствами диагностики персонала, средствами прогнозирования кадровой ситуации, однако не разрабатываются целевые программы;

г) руководство имеет не только прогноза, но и средства воздействия на ситуацию.

4. Выберите из предложенных основные характеристики открытой кадровой политики:

- а) организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне;
- б) применяется набор персонала на ведущие должности с рынка труда при наличии у кандидата необходимой квалификации;
- в) организация ориентируется на внутренний найм из числа своих сотрудников или их рекомендации для новых сотрудников;
- г) организация тщательно сохраняет такую корпоративную атмосферу, которая позволяет в отсутствие детальной регламентации процедур работы с персоналом управлять им через систему правил и норм;
- д) постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников.

5. Цели кадрового планирования:

- а) обеспечение производственного процесса организации персоналом с учетом необходимой численности и качества;
- б) эффективная организация работы с персоналом как в краткосрочном (комплектование персонала), так и в долгосрочном (развитие персонала) аспектах;
- в) организация работы службы управления персоналом.

Критерии оценивания модульной контрольной работы

Вид задания	Количество баллов
1 теоретическое задание	10
5 тестовых заданий	$5 \times 3 = 15$
Всего	25

Критерии выставления зачета

В соответствии с образовательной программой специалитета по дисциплине «Кадровая безопасность» формой промежуточной аттестации является зачет. После изучения дисциплины студентам выставляется семестровый зачет по результатам текущего контроля знаний.

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Для определения степени усвоения студентами материала по дисциплине «Кадровая безопасность» предвиден текущий и итоговый контроль знаний. Для оценки качественного уровня знаний студентов используется *комплекс методов контроля*: устный опрос, тесты, контрольные работы, защита индивидуальных заданий, рефератов и докладов, зачет.

Заданием текущего контроля является проверка понимания и усвоение материала, выработанных умений самостоятельно прорабатывать тексты, способности осмыслить содержание темы или раздела, умений публично или в письменном виде представить определенный материал.

Текущий контроль осуществляется в форме:

- коллоквиумов на лекциях;
- устного опроса на практических занятиях;
- проведение экспресс-контроля;
- принятие защиты индивидуальных заданий, выполненных самостоятельно;
- написание рефератов;

- выполнение контрольных работ по содержательным модулям №1 и №2, что рассматривается как определенное обобщение ранее проведенного текущего контроля.

Распределение баллов, получаемых студентами

Важной составляющей учебного процесса является контроль знаний студентов. К основным заданиям контроля знаний относятся:

- оценивание уровня усвоения студентами программного материала;
- информирование студентов о качестве их работы над изучением дисциплины;
- мотивация студентов к систематической активной работе в течение семестра;
- анализ успеваемости и влияние преподавателя на процесс самостоятельной работы студентов и эффективность учебного процесса в целом.

В оценивание текущего контроля входит:

- организационно-учебная работа студента в аудитории, выступления на практических занятиях по запланированным вопросам;
- самостоятельная работа студента: подготовка отдельных вопросов, решение задач и тестов;
- индивидуальная работа студента.

Очная форма обучения

Объектами текущего контроля знаний студентов являются следующие факторы.

- Систематичность и активность работы на практических занятиях.

Оценке подлежат уровень знаний продемонстрирован в ответах и выступлениях, результатах опросов (5 баллов).

- Выполнение заданий для самостоятельной проработки.

Оценке подлежат проработанные самостоятельно задания в виде рефератов, докладов научных статей (10 баллов при условии защиты в ходе собеседования с преподавателем).

- Индивидуальная работа.

Оценке подлежат индивидуально подготовленные материалы студентами, которые содержатся в дополнительных литературных источниках (10 баллов).

- Выполнение контрольных работ по содержательным модулям.

Студенты очной формы обучения в течение семестра выполняют 2 контрольные работы по содержательным модулям.

Контрольные работы выполняются по материалам содержательных модулей. Они состоят из двух теоретических заданий и 5 тестовых заданий. Максимальное количество времени на работу – 2 академические часа.

После изучения дисциплины студентам выставляется семестровый **зачет** по результатам текущего контроля знаний.

Система оценки знаний, умений и навыков студентов очной формы обучения по дисциплине «Кадровая безопасность» приведена в таблице (см. ниже).

Система оценки знаний, умений и навыков студентов очной формы обучения по учебной дисциплине «Кадровая безопасность»

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	10
	Индивидуальная работа	10
	Модульная контрольная работа	25
	Итого	50
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	10
	Индивидуальная работа	10

	Модульная контрольная работа	25
	Итого	50
Общий итог (зачет)		100

Заочная форма обучения

Выполнение всех заданий текущего контроля оценивается от 0 до 100 баллов.

Объектами текущего контроля знаний студентов являются следующие факторы.

- Систематичность и активность работы на практических занятиях (5 балла), оценке подлежат уровень знаний продемонстрированный в ответах на вопросы преподавателя, присутствие на занятиях, опросах текущего контроля
- Выполнение заданий для самостоятельной проработки (50 баллов).

Оценке подлежат проработанные самостоятельно задания в виде докладов (по 1 баллу при условии защиты в ходе собеседования с преподавателем).

- Индивидуальная работа (45 баллов).

Оценке подлежат индивидуально подготовленные материалы студентами, которые содержатся в дополнительных литературных источниках.

Выполнение контрольной работы студентами заочной формы обучения

Студенты заочного отделения получают задания и самостоятельно выполняют контрольную работу. При выполнении контрольной работы по содержательным модулям оценке подлежат теоретические знания и практические умения, которых приобрели студенты после овладения определенным модулем. Контрольная состоит из 2 заданий: 1 – два теоретических вопроса; 2 – 5 тестовых заданий. Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий к модульным контрольным работам, составляет 15 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного ответа – 20 баллов за каждый вопрос: ответ дан не больше чем на 75 % – 16 баллов, ответ дан не больше чем на 50 % – 10 баллов; рассмотрены базовые основы понятия – 8 баллов; ответ отсутствует или полностью неправильный – 0 баллов.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 2 балл, всего 10 баллов за пять тестов.

Распределение баллов за модульную контрольную работу по содержательным модулям для студентов заочной формы обучения

Теоретические вопросы	Тестовые задания	Всего
2×20=40	5×2=10	50

Система оценки знаний, умений и навыков студентов заочной формы обучения по учебной дисциплине «Кадровая безопасность»

Распределение баллов во время оценивания результатов контроля знаний студентов заочного отделения приведено в таблице:

Вид работы	Баллы
Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
Самостоятельная работа	50
Индивидуальная работа	45
Модульная контрольная работа	25
Общий итог (зачет)	100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере;
 - экзамен и зачет проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории «Организация экономических процессов» кафедры экономики предприятия и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по учебной дисциплине «Кадровая безопасность», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

Изучение дисциплины «Кадровая безопасность» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

Дистанционный курс «Кадровая безопасность» для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» (специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности») доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=858>.

11. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

11.1. Основная литература:

1. Бычкова О.В. Кадровая безопасность: конспект лекций. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 118 с. – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/index.php?id=858>.
2. Бычкова О.В. Учебно-методическое пособие «Кадровая безопасность» / О.В. Бычкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 39 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/index.php?id=858>

11.2. Дополнительная литература:

1. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/427522>; <https://www.litres.ru/sergey-vitalevich-du/kadrovaya-bezopasnost-organizacii-uchebnik-i-40126765/>
2. Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность: Учебно-методическое пособие. - Петрозаводск. ПетрГУ, 2006. - 96 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/994/71994/files/econsec02.pdf>
3. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб./А.Р. Алавердов. -М.: Маркет ДС, 2018. -176 с.
4. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2015. – 492 с.
5. Бизнес-кейсы : управление персоналом / [авт.-сост. И. П. Смирнова]. - Москва : Infotropic Media, 2010. - 148 с.

6. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала : Учеб. пособие для студентов эконом. специальностей / П. В. Журавлев ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М. : Экзамен, 2004. - 446 с.
7. Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика : организация, нормирование и регламентация труда персонала / Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, В. М. Свистунов ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2013. - 58 с.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособ. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций" и "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронежский гос. ун-т. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 300 с.
9. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации. Сущность и механизм обеспечения. -Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. -285 с.
10. Потемкин, В. К. Управление персоналом / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2010. - 426 с.
11. Селетков С.Н. Экономическая безопасность государства : учебное пособие / С.Н. Селетков. — Москва: Евразийский открытый институт, 2019. — 70 с.
12. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. Гриф МО РФ / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2018. – 484 с.
13. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / [А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова] ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 63 с.
14. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. - М. : Дело, 2000. - 272 с.
15. Управление персоналом : энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Инфра-М, 2009. - 554 с.

12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.
2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. –Текст: электронный.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
4. Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ:** сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. **Электронный архив ДонГУ**: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.

9. Журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» - Режим доступа: <https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#about-journal>

13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).