МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В.
«13» _____12_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **3**
Учебный план набора 2024 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	3 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	122	122	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	144	144	часов
		4	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Зачет с оценкой	3	
Контрольные работы	3	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 13.12.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 81206

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у магистрантов системных знаний о проблемах кадровой безопасности как феномена организации, профессионализме и карьере в аспекте безопасности организации, психологической надежности и кадровых рисках государственных гражданских и муниципальных служащих.

1.2. Задачи дисциплины

1. Приобретение навыков проектирования организационных изменений.
2. Приобретение навыков управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
3. Изучение теории кадровой безопасности организации.
4. Изучение стратегий кадровой безопасности организации.
5. Исследование подходов к формированию и реализации политики кадровой безопасности организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Обязательная часть.
Модуль дисциплин: Модуль направления подготовки (hard skills – HS).
Индекс дисциплины: Б1.О.02.05.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Знает методы осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода	Знает основы кадровой безопасности
	УК-1.2. Умеет разрабатывать стратегии действий на основе критического анализа проблемных ситуаций	Умеет разработать и применить на практике стратегии действий на основе критического анализа проблемных ситуаций в кадровой безопасности
	УК-1.3. Владеет навыками разработки стратегии действий на основе системного подхода	Способен применить на практике стратегии действий по обеспечению кадровой безопасности на основе системного подхода
Общепрофессиональные компетенции		

Согласована на портале № 81206

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Знает принципы осуществления руководства проектной и процессной деятельностью организации с использованием современных практик управления	Знает современные практики управления кадровой безопасностью
	ОПК-4.2. Умеет применять методы управления проектной и процессной деятельностью организации	Умеет проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	ОПК-4.3. Владеет навыками проектирования организационных изменений в рамках управления деятельностью организации	Способен применить на практике полученные знания для проектирования организационных изменений, кадровой безопасности и управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
Профессиональные компетенции		
-	-	-

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		3 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	18	18
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, всего	122	122
Проработка лекционного материала	40	40
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	60	60
Подготовка к контрольной работе	22	22
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость (в часах)	144	144
Общая трудоемкость (в з.е.)	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции

Согласована на портале № 81206

3 семестр						
1 Кадровая безопасность как феномен организации	1	2	3	30	36	ОПК-4, УК-1
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	1		3	31	35	ОПК-4, УК-1
3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	1		3	30	34	ОПК-4, УК-1
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	1		3	31	35	ОПК-4, УК-1
Итого за семестр	4	2	12	122	140	
Итого	4	2	12	122	140	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
3 семестр				
1 Кадровая безопасность как феномен организации	Организация: определение, структура, функции. Представления о кадровой безопасности организации. Риски и угрозы кадровой безопасности. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	Профессионализация работника: сущность и содержание понятия. Карьера как условие кадровой безопасности организации. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	

Согласована на портале № 81206

3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	Надежность работника: определение понятий. Виды надежности работника. Концепция психологической надежности и кадровой безопасности государственных гражданских и муниципальных служащих. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски. Эмпирическая характеристика психологически надежного и ненадежного государственного гражданского и муниципального служащего	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Стратегии управления и безопасность организации. Классификации стратегии управления персоналом. Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Классификации кадровой политики. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации.	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	
Итого за семестр		4	12	
Итого		4	12	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-4, УК-1
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
3 семестр				

Согласована на портале № 81206

1 Кадровая безопасность как феномен организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	30		
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	30		
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
Итого за семестр		122		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет с оценкой
Итого		126		

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов

Согласована на портале № 81206

учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ОПК-4	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование
УК-1	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/531893.

7.2. Дополнительная литература

1. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/520481.
2. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности : учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 585 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/518878.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Гайдук Е.А. Кадровая безопасность: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е.А. Гайдук, М.А. Афонасова – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Гайдук, Е. А. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]: электронный курс / Е. А. Гайдук. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. (доступ из личного кабинета студента) .

Согласована на портале № 81206

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Лаборатория

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

Согласована на портале № 81206

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Кадровая безопасность как феномен организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Согласована на портале № 81206

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 81206

1. В каких случаях работник может быть уволен по статье?
   А. По собственному желанию.
   Б. По соглашению сторон.
   В. За совершение дисциплинарного проступка.
   Г. При ликвидации организации.
2. Может ли работник быть уволен за совершение административного правонарушения?
   А. Да.
   Б. Нет.
   В. Только если оно связано с выполнением трудовых обязанностей.
   Г. Только если оно повлекло за собой причинение вреда здоровью других людей.
3. Какие причины могут стать основанием для увольнения работника?
   А. Ликвидация организации.
   Б. Сокращение численности или штата работников.
   В. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
   Г. Другие случаи, предусмотренные настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
4. Какие методы проверки кандидатов используются при приеме на работу?
   А. Проверка документов.
   Б. Собеседование.
   В. Тестирование.
   Г. Сбор рекомендаций.
5. Какие документы обычно проверяются при приеме на работу?
   А. Паспорт.
   Б. Трудовая книжка.
   В. Диплом об образовании.
   Г. Медицинская справка.
6. Какую информацию можно получить из собеседования с кандидатом?
   А. Профессиональные навыки.
   Б. Личностные качества.
   В. Мотивацию.
   Г. Опыт работы.
7. Какие вопросы обычно задают на собеседовании?
   А. Вопросы о профессиональных навыках.
   Б. Вопросы о личностных качествах.
   В. Вопросы о мотивации.
   Г. Вопросы об опыте работы.
8. Какие типы тестирования могут использоваться при проверке кандидатов?
   А. Тесты на знание профессии.
   Б. Тесты на логику и аналитические способности.
   В. Психологические тесты.
   Г. Тесты на знание иностранных языков.
9. Какие рекомендации могут быть полезны при проверке кандидатов?
   А. Рекомендации от предыдущих работодателей.
   Б. Рекомендации от коллег.
   В. Рекомендации от клиентов.
   Г. Рекомендации от учебных заведений.
10. Как можно проверить достоверность информации, предоставленной кандидатом?
    А. Сравнить информацию из разных источников.
    Б. Проверить информацию через специальные сервисы.
    В. Обратиться к предыдущим работодателям.
    Г. Проверить информацию через социальные сети.

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Персонал организации — это:

Согласована на портале № 81206

а) члены некоторой группы, обладающие корпоративной культурой, б) сотрудники организации, а также ее партнеры
в) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация
г) объединение двух и более лиц

2. Государственные гражданские служащие — это:
а) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов,
б) лица, замещающие должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации
в) лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, и лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации
г) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации
3. Муниципальный служащий — это:
а) лицо, исполняющее обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований
б) гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета
в) лицо, замещающее государственные должности Российской Федерации
г) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации
4. Кадровая безопасность организации — это:
а) максимальная стабильность ее функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов; комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы, не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды
б) защита собственной информации, в том числе конфиденциальной, проведение деловой разведки, информационно-аналитической работы с внешними и внутренними субъектами
в) комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности
г) все ответы верны.
5. Кадровая безопасность предполагает:
а) безопасное функционирование сотрудников, где на первый план выходит охрана и улучшение условий труда
б) оценку, мониторинг и повышение психологической надежности работников
в) повышение лояльности персонала к своей организации, целью чего является переход от вынужденной лояльности к добровольной лояльности
г) повышение производительности труда, в том числе путем сокращения трудовых ресурсов
6. Кадровый риск — это:
а) неэффективные управленческие решения, связанные с использованием человеческих ресурсов организации
б) кадровая политика, связанная с использованием человеческих ресурсов и не соответствующая целям организации
в) вероятное событие, обусловленное использованием кадровых ресурсов организации, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные и отрицательные для нее последствия
г) события, повлекшие финансовые потери
7. Видами кадровых рисков являются:
а) риски при найме, в процессе работы, после увольнения
б) качественные, количественные, риски нелояльности
в) нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность

Согласована на портале № 81206

г) все ответы верны

8. К рискам нелояльности относится:
   а) судебные разбирательства, утечка конфиденциальной информации, ухудшение климата в коллективе, негативные репутационные последствия
   б) неисполнение установленных должностных функций, нарушение трудовой дисциплины, нанесение вреда имуществу предприятия, мошенничество, излишние траты, злоупотребления персонала
   в) непринятие традиций, правовых, технологических предписаний организации, негативное отношение к руководству и стилю управления
   г) мошенничество, служебный подлог
9. Профессионал — это:
   а) человек, длительно специализирующийся в определенной трудовой сфере, успешно справляющийся с возложенными на него должностными функциями, имеющий соответствующую квалификацию
   б) интегральная характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно решать профессиональные задачи
   в) человек, длительно занимающийся какой-либо одной профессиональной деятельностью и имеющий в ней определенные успехи и достижения
   г) человек, ежегодно проходящий специализированное обучение
10. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности
    а) скоординированы
    б) противоречивы
    в) дополняют друг друга
    г) не пересекаются

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Затраты на эксплуатацию системы управления кадровой безопасностью организации должны быть
   а) соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз
   б) соразмерны текущим финансовым возможностям организации
   в) строго лимитированы
   г) установлены государством
2. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает
   а) шантаж
   б) подкуп
   в) прямые угрозы
   г) агитация
3. О любых попытках вербовки сотрудник обязан немедленно сообщить
   а) службе безопасности
   б) непосредственному руководителю
   в) лично руководителю организации
   г) в Трудовую инспекцию
4. Мотивом для вербовки сотрудника с использование шантажа может являться
   а) факт допущенных ранее нарушений служебных обязанностей
   б) факт допущенных ранее нарушений законодательства
   в) компрометирующие сотрудника факты его личной жизни
   г) любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя
5. Для обеспечения эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты
   а) службы безопасности
   б) кадровой службы
   в) службы информационных технологий
   г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией
6. Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения

Согласована на портале № 81206

информационной безопасности организации возложена
а) на службу безопасности
б) на руководителей структурных подразделений
в) на кадровую службу
г) на наставника

7. Охрану имущества крупной корпорации более целесообразно осуществлять силами
а) собственной службы безопасности
б) привлеченной на договорной основе службы вневедомственной охраны МВД РФ
в) привлеченного на договорной основе частного охранного предприятия
г) камерами наблюдения
8. Статус «материально ответственного лица должен быть закреплен
а) в трудовом договоре сотрудника
б) в должностной инструкции сотрудника
в) в трудовом договоре и в должностной инструкции сотрудника
г) устным распоряжением руководителя
9. Статус «материально ответственных лиц» может быть распространен
а) на любых сотрудников организации
б) только на определенные категории сотрудников организации
в) только на сотрудников, имеющих доступ к наличным деньгам
г) на любых сотрудников организации, корме сотрудников, отработавших менее 6 месяцев
10. К нормативным кризисам профессионального развития относят
а) кризис первичной профессионализации, кризис вторичной профессионализации
б) кризис самоактуализации, кризис самореализации, кризис опустошенности
в) кризис нереализованности, опустошенности, бесперспективности
г) профессиональное выгорание сотрудников

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены

Согласована на портале № 81206

дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

– в печатной форме;
– в печатной форме с увеличенным шрифтом;
– в форме электронного документа;
– методом чтения ассистентом задания вслух;
– предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге;
– набор ответов на компьютере;
– набор ответов с использованием услуг ассистента;
– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 81206

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «23» 11 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876
Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431

РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	Е.А. Гайдук	Разработано, ca56052f-4615-4ba8-bfa1-07a69afdfbb0

Согласована на портале № 81206