МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента по УР
_____Ким М.Ю.
«29» _____10_____ 2025 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 2026 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: Ким М.Ю.
Должность: Директор департамента по УР
Дата подписания: 29.10.2025
Уникальный программный ключ:
ed789cd8-2cc6-4431-a59e-8f386b1d44fa

Томск

Согласована на портале № 84210

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 № 84210

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	62	62
Подготовка к контрольной работе	20	20
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 № 84210

3 семестр						
1 Кадровая политика организации. Сущность кадровой безопасности	1	2	3	30	36	ОПК-4, УК-1
2 Законодательство в области кадровой безопасности и режима коммерческой тайны. Организация системы кадровой безопасности.	1		3	30	34	ОПК-4, УК-1
3 Обеспечение кадровой безопасности	1		3	31	35	ОПК-4, УК-1
4 Основные функции службы кадровой безопасности	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 политика организации. Сущность кадровой безопасности	Цели, задачи и принципы кадровой политики организации. Типы кадровой политики организации, этапы ее формирования и содержание. Роль кадровой политики в безопасности деятельности организации. Понятие и сущность кадровой безопасности. Кадровые риски и угрозы организации. Индикаторы и меры кадровой безопасности. Типы противоправного поведения персонала в организации.	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	
2 Законодательство в области кадровой безопасности и режима коммерческой тайны. Организация системы кадровой безопасности.	Правовые основы регулирования кадровой безопасности. Понятие коммерческой тайны и значение обеспечения ее режима. Содержание процессов обеспечения режима коммерческой тайны организации. Структура управления кадровой безопасностью организации. Субъекты и объекты системы управления кадровой безопасностью организации. Условия эффективного функционирования системы управления кадровой безопасностью.	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	

Согласована на портале № 84210

3 Обеспечение кадровой безопасности	Наем и увольнение персонала с точки зрения минимизации рисков. Контроль персонала как условие обеспечения кадровой безопасности персонала. Повышение лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности персонала. Особенности кадровой безопасности в учреждениях государственной службы.	1	3	ОПК-4, УК-1
	Итого	1	3	
4 Основные функции службы кадровой безопасности	Функции службы безопасности. Сбор сведений по уголовным делам. Расследование фактов разглашения коммерческой тайны предприятия. Направления и меры по противодействию кадровым угрозам. Меры предотвращения рисков. Розыск без вести пропавшего сотрудника.	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	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 № 84210

1 Кадровая политика организации. Сущность кадровой безопасности	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 Законодательство в области кадровой безопасности и режима коммерческой тайны. Организация системы кадровой безопасности.	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		
3 Обеспечение кадровой безопасности	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	16	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	ОПК-4, УК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
4 Основные функции службы кадровой безопасности	Проработка лекционного материала	10	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	16	ОПК-4, УК-1	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	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 № 84210

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. Гайдук Е. А. Кадровая безопасность: Учебное пособие / Гайдук Е. А. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2025. – 169 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

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 и выполнению контрольной 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, 2025. – 36 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. Электронный курс по дисциплине

1. Гайдук, Е. А. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]: электронный курс / Е. А. Гайдук. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2025. (доступ из личного кабинета студента) .

Согласована на портале № 84210

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

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

Учебная аудитория для проведения занятий практического и лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для выполнения курсовых работ/проектов

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, 101 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 107 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 130 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

Согласована на портале № 84210

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.

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 политика организации. Сущность кадровой безопасности	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 Законодательство в области кадровой безопасности и режима коммерческой тайны. Организация системы кадровой безопасности.	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 Обеспечение кадровой безопасности	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 Основные функции службы кадровой безопасности	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

Согласована на портале № 84210

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

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.

Согласована на портале № 84210

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

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?

Согласована на портале № 84210

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, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Персонал организации — это:
   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

Согласована на портале № 84210

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
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. Вариант 1
Литературный обзор на тему: «Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.».
Ситуационная задача. Вы — HR-директор крупной IT-компании. Сотрудник отдела разработки предоставил некорректные личные данные при трудоустройстве. Каковы возможные последствия такого нарушения?
Вопрос: Какие меры защиты необходимо принять для предотвращения повторения подобной ситуации?
2. Вариант 2
Литературный обзор на тему: «Классификация угроз кадровой безопасности организации. Критерии и группы критериев кадровой безопасности».
Ситуационная задача. Ваш сотрудник неожиданно сообщил о своем намерении уволиться и перейти к конкуренту вашей фирмы. Этот сотрудник обладает доступом к конфиденциальной коммерческой информации. Какие шаги нужно предпринять немедленно?
Вопрос: Что включает в себя процедура минимизации ущерба в данном случае?
3. Вариант 3
Литературный обзор на тему: «Классификация угроз и методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации».
Ситуационная задача. При проведении собеседования выяснилось, что кандидат ранее привлекался к уголовной ответственности за мошенничество. Можно ли отказать кандидату в приеме на работу исключительно на основании наличия судимости?

Согласована на портале № 84210

Вопрос: Назовите порядок действий HR-службы в данной ситуации согласно законодательству РФ.

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 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

Согласована на портале № 84210

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 № 84210

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 10 от «23» 10 2025 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	Г.А. Цой	Согласовано, 8a5745e4-63a0-4946-bbb0-ce4977ac113e

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 № 84210