

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Гершанок Александр Александрович**

Рабочая программа дисциплины
КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
Код УМК 97148

Утверждено
Протокол №11
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Кадровая безопасность

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Кадровая безопасность** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ПК.1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Индикаторы

ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала

ПК.2 Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала

Индикаторы

ПК.2.1 Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	7
Объем дисциплины (з.е.)	4
Объем дисциплины (ак.час.)	144
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	56
Проведение лекционных занятий	28
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	88
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (7 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема 1. Введение. Общие теоретические основы кадровой безопасности

Сущность, роль и место кадровой безопасности организации в системе управления персоналом. Риски и угрозы кадровой безопасности организации. Виды угроз кадровой безопасности, представители основных групп риска. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность организации и коррупционное поведение работника. Конфликт интересов как риск и угроза кадровой безопасности организации.

Тема 2. Кадровая безопасность организации как объект управления

Основы построения кадровой безопасности организации. Цель и основные элементы кадровой безопасности организации. Субъект и принципы кадровой безопасности. Объекты обеспечения кадровой безопасности. Функциональные составляющие кадровой безопасности предприятия. Методы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций. Анализ уровня кадровой безопасности предприятия. Критерии и показатели оценки кадровой безопасности предприятия.

Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации

Стратегии управления и безопасность организации, классификации стратегии управления персоналом. Факторы, влияющие на выбор стратегии обеспечения кадровой безопасности. Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы с целью обеспечения кадровой безопасности. Стратегические подходы к формированию лояльности персонала. Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Стратегическое соответствие и гибкость (5 видов соответствия). Модели стратегического управления (саморегулируемого поведения, формирования высокой степени эффективности, формирования высокой степени вовлеченности). Стратегия ресурсной базы управления человеческими ресурсами. Метод наилучшего соответствия.

Тема 4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура

Управление кадровой безопасностью в организации: цели, миссия и задачи. Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы управления. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью.

Тема 5. Разработка кадровой политики с целью обеспечения безопасности компании

Концепция кадровой политики и проблемы ее реализации. Классификации кадровой политики. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации. Открытая кадровая политика, закрытая кадровая политика. Этапы построения кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Роль руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности, их ключевые компетенции. Особенности межфункционального взаимодействия специалиста по управлению кадрами. Этика деловых отношений в работе кадровых служб. Проблема работоспособности и производительности труда кадров. Кадры и повышение производительности. Идентичность, вовлеченность и лояльности кадров. Стимулирование мотивации работников и оплата труда персонала. Оценка кадров. Наградная кампания. Адаптация кадров. Обучение и развитие кадров.

Тема 6. Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании

Планирование состава кадров: проблемы и тенденции. Оценка потребности в персонале. Набор и отбор персонала. Планирование карьеры. Сущность и виды трудовой карьеры. Оценка возможностей развития карьеры. Модели карьерных стимулов. Методы формирования кадрового состава. Конкурсный набор и оценка кандидатов при приеме на работу. Планирование затрат на персонал и их окупаемость. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Кадровый резерв и его формирование. Заключение и расторжение трудовых договоров, вопросы аттестации персонала, система материальной ответственности как инструмент предотвращения ущерба. Использование полиграфа и оценочных средств качеств персонала. Оценка персонала: основные подходы. Задачи построения системы оценки персонала в организации. Профессиональная диагностика и оценка руководителя. Институциональные особенности и государственная политика в области обучения и переподготовки персонала. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал.

Тема 7. Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности

Организация управления персоналом в интересах обеспечения кадровой безопасности. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы учёта человеческих ресурсов: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.

Основные организационно-распорядительные документы предприятия в сфере кадровой безопасности. Обеспечение кадровой безопасности предприятия при приеме персонала на работу (подбор и изучение персонала). Процедура «безопасного» увольнения персонала, организация и внедрение на предприятии системы проверки персонала.

Тема 8. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними

Опасные сотрудники: понятие, классификация, причины появления. Оценка рисков при кадровом планировании. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов. Кодексы корпоративного управления и поведения. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления. Особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности. Взаимодействие подразделения безопасности предприятия с кадровой и юридической службами.

Тема 9. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников

Психологические особенности поведения людей. Модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир). Сопротивление переменам и его преодоление. Эффекты иррациональности, заикливания на первоначальном выборе, бесплатности, эффект двух систем, эффект предварительной ознакомленности. Поведенческая экономика. Дэн Ариели и его исследования. Социально-психологические состояния. Страхи и неуверенность сотрудников, их причины и методы борьбы с ними. Типичные страхи руководителя, правила контроля страха, неуверенность в себе и способы борьбы с ней. Нарушение прав работников: понятие, классификация, юридические и правовые аспекты.

Тема 10. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации. Коммерческая тайна, конфликты интересов

Угрозы кадровой безопасности организации: сущность, понятие, классификация. Типичные виды угроз со стороны персонала фирмы. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации. Коммерческая тайна как объект защиты: понятие, классификация, юридические и правовые аспекты. Промышленный шпионаж, незаконное получение коммерческих сведений. Конфликты интересов.

Тема 11. Противодействие угрозам информационной и имущественной безопасности организации со стороны персонала

Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной и имущественной безопасности. Теоретические основы и практика делопроизводства в кадровой работе. Организация работы по информационной безопасности. Конфиденциальная информация как объект защиты. Правила передачи персональных данных работников. Защита персональных данных сотрудника. Основные принципы обращения с информацией (уведомление, выбор, доступ, постоянство, безопасность, передача и правоохранный аспект). Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Имущество организации как объект защиты. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Классификация методов реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Факторы риска, связанные с персоналом.

Тема 12. Нарушение прав работников на рабочем месте: дискриминация в организации

Дискриминация в сфере управления человеческими ресурсами: понятие, классификация. Дискриминация в области занятости (при найме, продвижении по службе, распределении служебных обязанностей, увольнении, получении компенсаций). Дискриминация при трудоустройстве. Дискриминация в сфере труда (скрытые формы в виде дискриминации по возрасту, травли определенных групп работников). Трудовые споры, их классификация и субъектный состав. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Государственное и локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации. Закон РФ «О безопасности», «О коммерческой тайне».

Тема 13. Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала. Психологические аспекты, методика оценки благонадежности персонала

Правовые аспекты проведения внутренних расследований, порядок обращения в суд по их результатам. Зависимость безопасности предприятия от благонадежности и лояльности персонала, методика оценки благонадежности персонала. Тактика проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях. Психология манипулирования персоналом при получении признаний. Психологические основы выведения информации на основе произвольных высказываний опрашиваемых. Использование полиграфа при проведении расследований.

Тема 14. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности

Проблемы оценки эффективности кадровых служб в сфере обеспечения кадровой безопасности. Способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки

эффективности. Методы анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Проблема работоспособности и производительности труда кадров. Методы анализа рисков и угроз. Определение уязвимостей в защите, оценка возможного ущерба. Оценка остаточного риска.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

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

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

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). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/427522>

Дополнительная:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.aup.ru> Административно-управленческий портал
<https://www.ipu.ru> Институт проблем управления РАН
<http://www.consultant.ru> Консультант плюс
<https://www.kommersant.ru> газета Коммерсантъ
<http://www.rbc.ru> Информационное агентство "Росбизнесконсалтинг"

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Кадровая безопасность** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- интернет-сервисы и электронные ресурсы.

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

Приложение позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов .

Программы для демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Офисный пакет приложений.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, оснащенная презентационной техникой:

- 1) персональный компьютер или ноутбук с соответствующим программным обеспечением;
- 2) мультимедийное оборудование (проектор, экран);
- 3) маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел).

Аудитория для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия):

- 1) персональный компьютер или ноутбук с соответствующим программным обеспечением;
- 2) мультимедийное оборудование (проектор, экран);
- 3) маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел).

Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:

- 1) оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 2) мультимедийное оборудование (проектор, экран);

3) маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел).

Аудитория для проведения мероприятий текущего контроля:

1) персональный компьютер или ноутбук с соответствующим программным обеспечением;

2) мультимедийное оборудование (проектор, экран);

3) маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел).

Аудитория для самостоятельной работы:

1) компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет», с доступом в электронную информационно-образовательную среду ПГНИУ;

2) помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Кадровая безопасность**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.2

Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.2.1 Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки</p>	<p>Трудовое действие (владение): Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала. Умения: Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки. Знания: Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител Отсутствие знаний, умений, навыков. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн Низкий уровень владения знаниями по дисциплине. Не структурированные поверхностные знания технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик. Частично сформированное умение выделять (определять) группы персонала для проведения оценки. Практическое отсутствие навыков трудовых действий (владения) определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо Недостаточно сформированные, содержащие определённые пробелы знания по дисциплине. Структурированные знания технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик. Сформированное, но содержащее отдельные пробелы умение выделять (определять) группы персонала для проведения оценки. Успешное, но с незначительными пробелами, применение навыков трудовых действий (владения) определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала.</p> <p style="text-align: center;">Отлично Сформированные систематические знания по дисциплине. Структурированные знания технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик. Сформированное умение</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Отлично</p> <p>выделять (определять) группы персонала для проведения оценки. Успешное и систематическое применение навыков трудовых действий (владения) определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала.</p>

ПК.1

Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.1.2</p> <p>Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>Трудовое действие (владение):</p> <p>Проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности).</p> <p>Умения:</p> <p>Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p> <p>Знания:</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации.</p>	<p>Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний, умений, навыков. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции</p> <p>Удовлетворительн</p> <p>Низкий уровень владения знаниями по дисциплине.</p> <p>Не структурированные поверхностные знания технологий, методов и методик проведения анализа, систематизации документов и информации. Частично сформированное умение определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Практическое отсутствие навыков трудовых действий (владения) проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности).</p> <p>Хорошо</p> <p>Недостаточно сформированные, содержащие определённые пробелы знания по дисциплине.</p> <p>Структурированные знания технологий, методов и методик проведения анализа, систематизации документов и информации. Сформированное, но содержащее отдельные пробелы умение определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Успешное, но с незначительными пробелами, применение навыков трудовых действий (владения) проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности).</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично Сформированные систематические знания по дисциплине. Структурированные знания технологий, методов и методик проведения анализа, систематизации документов и информации. Сформированное умение определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Успешное и систематическое применение навыков трудовых действий (владения) проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности).

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
------------------------------------	--	---

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Введение. Общие теоретические основы кадровой безопасности Входное тестирование	<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>ПК.2.1 Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки</p>	<p>Тема 5. Разработка кадровой политики с целью обеспечения безопасности компании</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности.</p> <p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности.</p> <p>Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>ПК.2.1 Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки</p>	<p>Тема 9. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал.</p> <p>Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		<p>персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.).</p> <p>Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>ПК.2.1 Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки</p>	<p>Тема 14. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		<p>противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение. Общие теоретические основы кадровой безопасности

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения</p>	5

оценки отлично: ответы на 81-100% (4,05-5 баллов из 5) представленных вопросов.	
Понимание сущности умственного и физического труда.Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов.Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической.Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом.Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда.Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда.Для получения оценки хорошо: ответы на 61-80% (3,05-4 баллов из 5) представленных вопросов.	4
Понимание сущности умственного и физического труда.Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов.Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической.Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом.Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда.Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда.Для получения оценки удовлетворительно: ответы на 41-60% (2,05-3 баллов из 5) представленных вопросов.	3
Понимание сущности умственного и физического труда.Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов.Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической.Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом.Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и	2

<p>последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Оценка неудовлетворительно выставляется в случае, если ответы даны менее 40% (2 и менее баллов из 5) представленных вопросов.</p>	
--	--

Тема 5. Разработка кадровой политики с целью обеспечения безопасности компании

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Для получения оценки отлично: решение 81-100% (25-30 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	30
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Для получения оценки хорошо: решение 61-80% (19-24 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	19
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия</p>	13

<p>управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Для получения оценки удовлетворительно: решение 41-60% (13-18 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Оценка неудовлетворительно: решение 0-40% (0-12 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	12

Тема 9. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную</p>	30

<p>политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Для получения оценки отлично: правильные ответы 81-100% (25-30 баллов из 30) вопросов теста.</p>	
<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Для получения оценки хорошо: правильные ответы 61-80% (19-24 баллов из 30) вопросов теста.</p>	19
<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз</p>	13

кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Для получения оценки удовлетворительно: правильные ответы 41-60% (13-18 баллов из 30) вопросов теста.

Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения

12

<p>персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Оценка неудовлетворительно: правильные ответы 0-40% (0-12 баллов из 30) вопросов теста.</p>	
--	--

Тема 14. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Для получения оценки отлично: правильные ответы 81-100% (33-40 баллов из 40) вопросов теста.</p>	40

<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Для получения оценки хорошо: правильные ответы 61-80% (25-32 баллов из 40) вопросов теста.</p>	25
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые</p>	17

<p>причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Для получения оценки удовлетворительно: правильные ответы 41-60% (17-24 баллов из 40) вопросов</p>	
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Оценка неудовлетворительно: правильные ответы 0-40% (0-16 баллов из 40) вопросов теста.</p>	16