

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.06.2026 09:11:08
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8c0b3c307a93b1e005f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель  Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Кадровая безопасность
Специальность	38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация	Экономическая безопасность
Форма обучения	очная
Год набора	2026
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Панченко А.Ю.	
Доцент, к.э.н.	
Тихонова А.Д.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы специалитета, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования-специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (приказ Минобрнауки России от 14.04.2021 г. № 293)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Кадровая безопасность» являются формирование совокупности теоретических представлений по вопросам анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, а также развитие профессиональных компетенций по использованию его результатов для принятия управленческих решений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 6						
Зачет	108	32	16	16	76	3

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-3 Планирование, внедрение и реализация рискориентированного подхода к управлению организацией, в т.ч. кредитной организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать:</p> <p>Законодательство Российской Федерации по виду деятельности организации и требования (рекомендации) области управления рисками;</p> <p>Международные и российские стандарты по риск-менеджменту и риск-ориентированному управлению организацией;</p> <p>Корпоративные финансы, теория вероятности и математическая статистика, корпоративное управление, поведенческая экономика, нейроэкономика и теория принятия решений;</p> <p>Перечень заинтересованных сторон;</p> <p>Организацию управленческой отчетности организации, отдельных бизнес-процессов, проек-тов, решений;</p> <p>Цели организации, цели и задачи бизнес-процессов, цели ключевых управленческих реше-ний;</p> <p>Организационную структуру организации;</p> <p>Органы управления организации;</p> <p>Подходы к управлению, методы и инструменты управления рисками, в том числе оценки рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации и ключевые показатели деятельности, приоритизации рисков, определения критериев существенности;</p> <p>Состав, форму и порядок формирования отчетности с учетом рисков;</p> <p>Модели зрелости в области управления рисками;</p> <p>Подходы к реализации и методы реализации риск-ориентированного управления организаци-ей;</p> <p>Методы формирования дорожной карты внедрения риск-ориентированного подхода к управ-лению организацией;</p> <p>Программное обеспечение в области риск-ориентированного управления организацией, оценки влияния рисков на цели организации;</p> <p>Подходы к коммуникации и доведению информации до исполнительных органов и совета директоров;</p> <p>Нормы профессиональной этики;</p> <p>Профессиональные сообщества;</p> <p>Иностранный язык в объеме, необходимом для выполнения трудовой функции;</p>
---	---

<p>ПК-3 Планирование, внедрение и реализация риск-ориентированного подхода к управлению организацией, в т.ч. кредитной организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента</p>	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь: Определять заинтересованные стороны в реализации риск-ориентированного управления в организации на уровне акционеров, совета директоров, партнеров, руководства организации; Выстраивать коммуникации с заинтересованными сторонами; Формировать концепции реализации риск-ориентированного подхода в организации; Формировать и представлять отчеты о внедрении риск-ориентированного подхода к управлению организацией заинтересованным сторонам; Представлять и согласовывать внутренние методологические и организационно-распорядительные документы по управлению рисками (политика, принципы, цели, задачи); Принимать решения о выборе программного обеспечения для реализации риск-ориентированного управления организацией и осуществлять координацию работы по внедрению; Развивать культуру риск-ориентированного управления организацией и проводить обучение для заинтересованных сторон; Формировать и представлять материалы о достижениях организации в области управления рисками в рамках профессиональных сообществ; Изучать лучшую практику внедрения риск-ориентированного управления на предмет применения в организации; Создавать и воспроизводить видеоролики, презентации, слайд-шоу, медиафайлы и итоговую продукцию из исходных аудиокомпонентов, визуальных и мультимедийных компонентов;</p>
--	--

<p>ПК-3 Планирование, внедрение и реализация риск-ориентированного подхода к управлению организацией, в т.ч. кредитной организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт: Определения заинтересованных сторон на уровне акционеров, совета директоров, партнеров, руководства организации; Создания каналов коммуникации с заинтересованными сторонами для формирования концепции и реализации риск-ориентированного подхода и представления отчетов о внедрении; Формирования и согласования концепции развития риск-ориентированного подхода к управлению организацией, ключевых целей, задач и шагов внедрения риск-ориентированного управления, включая встраивание рисков в существующие инструменты планирования: финансовые модели, планы-графики реализации проектов, инструменты, связанные с бизнес-процессами или принимаемыми решениями, инструменты формирования мониторинга реализации мотивационной программы; Согласования внутренних методологических и организационно-распорядительных документов по управлению рисками (политика, принципы, цели, задачи); Предоставления и согласования с заинтересованными сторонами дорожной карты внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией с определением необходимых ресурсов, ролей и ответственности, а также отчетов о ее реализации; Выбора программного обеспечения для реализации</p>
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Все го часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 6		10					
Тема 1.	Персонал как объект обеспечения безопасности труда	16	2		2	12	
Тема 2.	Кадровые риски в организации	20	4		4	12	
Тема 3.	Методология управления безопасностью организации (ПК-	16	2		2	12	
Тема 4.	Основные вредные производственные факторы	16	2		2	12	
Тема 5.	Управление безопасностью труда в организации (ПК-3)	16	2		2	12	
Тема 6.	Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала	16	2		2	12	
Тема 7.	Государственный надзор и контроль безопасности труда	8	2		2	4	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1 - 3	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% -зачтено, 49% и менее - незачтено
Тема 4 - 5	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% -зачтено, 49% и менее - незачтено
Темы 6 - 7	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% -зачтено, 49% и менее - незачтено
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
6 семестр (За)	Тест (приложение 5)	Итоговые задания по курсу в виде 50 тестовых вопросов.	100%-50% -зачтено,

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответаи т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Персонал как объект обеспечения безопасности труда (ПК-3)

- 1 Необходимость обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Виды безопасностей на предприятии.
- 2 Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих реальный сектор экономики, сферу торговли бытового обслуживания, финансовый сектор экономики, аппарат государственного управления, сферу научного обслуживания.
- 3 Дополнительные особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.
- 4 Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность современной организации.

Тема 2. Кадровые риски в организации (ПК-3)

Проблема оценки эффективности кадровых служб. Способы проверки качества деятельности кадровиков. Разработка критериев оценки деятельности кадровых служб. 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.

Тема 3. Методология управления безопасностью организации (ПК-3)

Профессиональный профиль и деловая этика кадрового менеджмента. Кадровая политика и проблемы ее реализации. Типы кадровой политики в организациях. Этапы построения кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Ключевые компетенции специалиста по управлению кадрами. Особенности межфункционального взаимодействия специалиста по управлению кадрами. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента. Риски при построении системы управления персоналом. Этика деловых отношений в работе кадровых служб.

Тема 4. Основные вредные производственные факторы условий труда (ПК-3)

Оценка рисков при кадровом планировании. Проектирование структуры организации. Планирование состава кадров: проблемы и тенденции. Оценка потребности в персонале. Набор и отбор персонала. Планирование карьеры. Методы формирования кадрового состава. Конкурсный набор и оценка кандидатов при приеме на работу. Кадровый резерв. Кадровый резерв и его формирование.

Тема 5. Управление безопасностью труда в организации (ПК-3)

Теоретические основы и практика делопроизводства в кадровой работе. Организация работы по информационной безопасности. Угрозы безопасности со стороны персонала организации в сфере кадрового делопроизводства и противодействия им. Правила передачи персональных данных работников.

Тема 6. Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала (ПК-3)

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 7. Государственный надзор и контроль безопасности труда (ПК-3)

Основные понятия теории и практики стратегического управления в организации. Понятия стратегии и стратегического управления. Значение стратегического управления в организации. Миссия и видение организации. Влияние человеческого фактора на повышение эффективности деятельности организации. Основные понятия теории стратегического управления. Внешняя и внутренняя среда организации, методы ее оценки. Риски в планировании ресурсов.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Кадровые риски в организации (ПК-3) Разбор кейсов
Тема 3. Методология управления безопасностью организации (ПК-3) Разбор кейсов
Тема 4. Основные вредные производственные факторы условий труда (ПК-3) Разбор кейсов
Тема 5. Управление безопасностью труда в организации (ПК-3) Разбор кейсов
Тема 6. Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала (ПК-3) Разбор кейсов
Тема 7. Государственный надзор и контроль безопасности труда (ПК-3) Разбор кейсов

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Кадровые риски в организации (ПК-3) Приложение 2
Тема 3. Методология управления безопасностью организации (ПК-3) Приложение 2
Тема 4. Основные вредные производственные факторы условий труда (ПК-3) Приложение 2
Тема 5. Управление безопасностью труда в организации (ПК-3) Приложение 2
Тема 6. Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала (ПК-3) Приложение 2
Тема 7. Государственный надзор и контроль безопасности труда (ПК-3) Приложение 2

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Терновая Л.О. Кадровая безопасность [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 354 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1815935>

3. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2026. - 167 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2216003>

Дополнительная литература:

2. Тихонова Кадровая безопасность. Курс лекций. Тема 1. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Отечественная специфика обеспечения кадровой безопасности [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202408/184.mp4>

3. Тихонова Кадровая безопасность. Курс лекций. Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202408/186.mp4>

Дополнительная литература:

2. Гришина Н. В. Основы информационной безопасности предприятия [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 216 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2206781>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

К зачету

- 1. Что понимается под кадровой безопасностью хозяйствующего субъекта?
- 2. Что понимается под системой обеспечения кадровой безопасности?
- 3. В чем цель функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 4. Какие задачи должна решить система обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 5. Что относится к объектам кадровой безопасности?
- 6. Что относится к внешним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 7. Что относится к внутренним субъектам, способствующим обеспечению кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 8. Что относится к внешним субъектам, являющимся источниками угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 9. Что относится к внутренним субъектам, являющимся источниками угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 10. Что понимается под угрозой кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 11. Какие классификационные критерии применяются для группировки угроз кадровой безопасности хозяйствующего субъекта?
- 12. На какие группы могут быть разделены угрозы кадровой безопасности по критерию уровня субъекта?
- 13. Какие существуют формы проявления угроз трудовым ресурсам из внутренних источников?
- 14. Какие существуют формы проявления угроз трудовым ресурсам из внешних источников?
- 15. Что понимается под кадровыми рисками?
- 16. Раскройте содержание риска кадрового потенциала.
- 17. Что понимается под мошенничеством?
- 18. Какие существуют формы мошенничества?
- 19. Что свидетельствует о фактах мошенничества?
- 20. Какие инструменты обеспечения кадровой безопасности применяются на этапе формирования кадрового потенциала экономического субъекта?
- 21. Какая задача должна быть решена посредством применения механизмов контроля за потенциальными кадровыми рисками на этапе приема на работу физических лиц?
- 22. Какие направления контроля применяются на этапе приема на работу физических лиц?
- 23. Какие методы обеспечения кадровой безопасности используются на этапе приема кандидатов на работу?
- 24. Какие направления обеспечения кадровой безопасности применяются в режиме функционирования трудового коллектива?
- 25. Что включает нормативное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапе функционирования трудового коллектива?
- 26. Что включает организационное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапе функционирования трудового коллектива?
- 27. Что включает профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапах функционирования трудового коллектива и приема кандидатов на работу?
- 28. Что включает финансовое направление обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта на этапах функционирования трудового коллектива и приема кандидатов на работу?
- 29. Какие существуют направления обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?

- 30. Какие мероприятия проводятся в рамках группы превентивных методов обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?
- 31. Какие мероприятия проводятся в рамках группы оперативных методов обеспечения кадровой безопасности сотрудников хозяйствующего субъекта?

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Примерные практические задания к зачету.

Номер задания	Вопрос
	Зарытые вопросы
1.	Под кадровой безопасностью понимается: а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе; б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе; в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы; г) основным методом противодействия выявленной угрозе покушения на руководителя организации, заказанного ее конкурентами.
2.	Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является: а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника; б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия; в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта; г) оперативный контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации.
3.	К объектам кадровой безопасности относятся: а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника; б) ресурсы, используемые в производственном процессе; в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта; г) конфиденциальные базы электронных данных.
4.	Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности

	<p>хозяйствующего субъекта, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) климатические; б) антропогенные; в) политико-идеологические; г) социально-экономические.
5.	<p>К угрозам кадровой безопасности относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств; б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов; в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса; г) угрозы со стороны нештатных сотрудников.
6.	<p>К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) геолого-геоморфологические; б) техногенные; в) переманивание сотрудников; г) особенности трудовой ментальности.
7.	<p>К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) нарушение режимов труда и отдыха; б) психологическое насилие; в) переманивание сотрудников; г) изменение условия труда.
8.	<p>Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) неэффективная профессиональная структура кадров; б) утечка информации; в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации; г) неэффективность работы руководителя.
9.	<p>Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества в организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) незаконное использование и хищение; б) сокрытие и присвоение, хищение; в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты; г) сокрытие налогов.
10.	<p>Система внутреннего контроля кадров включает направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности; б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое; в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной

	<p>должности;</p> <p>г) профессиональное, психологическое, экономическое.</p>
11.	<p>Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:</p> <p>а) сбор информации о родственниках и близком окружении;</p> <p>б) проверку наличия судимостей у кандидата;</p> <p>в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях;</p> <p>г) собеседование.</p>
12.	<p>Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:</p> <p>а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;</p> <p>б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;</p> <p>в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями;</p> <p>г) проверку личностных характеристик.</p>
	Открытые вопросы
13.	Основной метод мониторинга лояльности сотрудников, изучения активности в ...
14.	1) Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих торговлю и сферу услуг, выступает ...
15.	Появление иностранных спецслужб в числе субъектов угроз безопасности организаций по кадровому направлению их деятельности наиболее вероятно в системе...
16.	2) Наибольшую опасность для кадровой безопасности организации ее конкуренты представляют в секторе экономики
17.	3) С позиции стратегических интересов организации переманивание ведущих специалистов представляет наибольшую угрозу в сфере ...
18.	Угрозы безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности с наибольшего числа имеющихся в организации рабочих мест могут быть реализованы в секторе экономики
19.	4) Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют угрозы со стороны...
20.	5) Особенности кадровой стратегии конкретного работодателя влияют вероятность реализации угроз как в адрес его персонала, так и со стороны его...
21.	6) Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций –

	работодателей служит ...
22.	7) Выбор варианта базовой стратегии организации в области обеспечения собственной безопасности по кадровому направлению деятельности находится в компетенции ...
23.	8) Общая ответственность за безопасность организации по кадровому направлению деятельности возложена на ...
24.	Показатель состояния кадровой безопасности – уровень ...
25.	Основной объем текущей работы по обеспечению безопасности организации по кадровому направлению деятельности выполняется силами ...
26.	9) Основным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью организации выступает ... подход к организации управления
27.	Порядок взаимодействия субъектов управления кадровой безопасностью со сторонними организациями называется
28.	Локальные акты и процедуры в области кадровой безопасности определяется как соглашение о
29.	10) При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности мероприятий по предотвращению ...
30.	Управление кадровой безопасностью в процессе отбора и найма работников применяеттестирование
31.	Управление кадровой безопасностью в процессе увольнения работников проводит с ним
32.	11) При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности защиты ...
33.	12) В эксплуатации системы управления кадровой безопасностью организации должны участвовать и руководители структурных подразделений
34.	Инструменты контроля персонала в процессе трудовой деятельности
35.	Лояльность персонала в системе обеспечения кадровой безопасности является высокая... к труду
36.	13) Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает ...
37.	14) Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны криминальных структур выступают ...
38.	О любых попытках вербовки сотрудник обязан немедленно сообщить ...
39.	15) Мотивом для вербовки сотрудника с использование шантажа может являться ... компрометирующие сотрудника в глазах

	работодателя
40.	16) Сотрудник организации, ставший объектом шантажа в силу допущенного им ранее обмана доверия работодателя, но своевременно сообщивший об этом службе безопасности несет ответственность в ... возможном объеме
41.	Основной мерой предотвращения кадровых рисков является ...
42.	17) Профилактика угроз вербовки сотрудников организации начинается на стадии ...
43.	18) Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации в устной форме выступают ... методы
44.	19) Общий контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен на ...
45.	20) К сотруднику, вторично совершившему неумышленные нарушения правил работы с конфиденциальной информацией, наиболее целесообразно применить ... санкции
46.	21) Для защиты имущества организации – работодателя камеры скрытого наблюдения могут использоваться при условии ... уведомления об этом сотрудников
47.	22) Статус «материально ответственных лиц» может быть распространен только на ... категории сотрудников организации
48.	23) Охрану имущества крупной корпорации более целесообразно осуществлять силами ... службы безопасности
49.	24) Организация работодатель вправе удерживать часть заработка своего сотрудника в возмещение нанесенного им имущественного ущерба только на основании ...
50.	25) За финансовые хищения у своего работодателя сотрудник коммерческой организации может быть привлечен к ...