Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор [redacted] *Сигова М.В.*

"28 [redacted] 20 г.

Рабочая программа дисциплины «Кадровое обеспечение экономической безопасности»

Специальность: *38.05.01 Экономическая безопасность*

Специализация: *Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности*

Уровень образовательной программы: *специалитет*

Форма обучения: *очно-заочная*

Составитель: Камышова А.Б.

Санкт-Петербург
2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Кадровое обеспечение экономической безопасности» являются формирование у обучающихся теоретических знаний в области кадровой политики в деятельности современного руководителя в условиях действующего отечественного законодательства, приобретение практических навыков работы с персональными данными, разработки плановых и инструктивных документов, применения методов контроля кадровой безопасности.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 1.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП

3.1. Дисциплина «Кадровое обеспечение экономической безопасности» относится к обязательным дисциплинам учебного плана образовательной программы.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует лидерские качества, организаторские способности, умение разрешать конфликтные ситуации и регулировать психологический климат в команде.	**Знать:** содержание трудового кодекса. **Уметь:** трактовать документы кадровой службы предприятия с позиций действующего законодательства РФ. **Владеть:** навыками работы с персональными данными работника с учетом требований экономической безопасности предприятия.
	УК-3.2. Выбирает стратегию команды, определяет функциональные и ролевые критерии отбора ее участников.	**Знать:** содержание закона о персональных данных. **Уметь:** трактовать документы кадровой службы предприятия с позиций экономической безопасности предприятия. **Владеть:** навыками разработки должностных квалификационных характеристик сотрудников с учетом требований экономической безопасности предприятия.
	УК-3.3. Презентует результаты собственной и командной работы.	**Знать:** способы обеспечения кадровой безопасности. **Уметь:** соблюдать этические и профессиональные нормы. **Владеть:** методикой кадрового учета.
ПК-6. Способен оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функци-	ПК-6.1. Оценивает ресурсные затраты, необходимые для обеспечения эффективного	**Знать:** профессиональные основы деятельности кадровых служб предприятия. **Уметь:** оценивать затраты на трудовые ресурсы. **Владеть:** методикой контроля результата деятельно-

онирования подразделения	внедрения и функционирования процесса управления рисками.	сти персонала предприятия, в том числе с позиций экономической безопасности.
	ПК-6.2. Способен применять современные методы и методики проведения исследований.	**Знать:** правовые основы деятельности кадровых служб предприятия. **Уметь:** разрабатывать план по труду. **Владеть:** современными методами и методиками проведения исследований.
ПК-8. Способен анализировать коммуникационные процессы в подразделении и разрабатывать предложения по повышению их эффективности	ПК-8.1. Демонстрирует знание сущности и принципов теории и концепции взаимодействия людей в подразделении, вопросов управления человеческим капиталом, мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций и управления конфликтами.	**Знать:** особенности планирования трудовых показателей деятельности предприятия. **Уметь:** разрабатывать организационную структуру предприятия. **Владеть:** навыками управления человеческим капиталом, мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций и управления конфликтами.
	ПК-8.2. Способен применять методы и технологии обмена профессиональным опытом внутри подразделения.	**Знать:** методы и технологии обмена профессиональным опытом. **Уметь:** разрабатывать программы организационных изменений (в т. ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. **Владеть:** методами и технологиями обмена профессиональным опытом внутри подразделения.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ
1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Распределение трудоемкости учебной дисциплины по видам работ по семестрам для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			9	А
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	**2**	**72**	**72**	
Контактная работа, в том числе:		**20**	**20**	
Аудиторные занятия		**20**	**20**	
Лекции (Л)		8	8	
Практические занятия (ПЗ)		12	12	
Самостоятельная работа (СРС)		**52**	**52**	
в том числе:				
курсовая работа (проект)				
в том числе:				
контактная работа (индивидуальные консультации и защита курсовой работы)				
контрольные работы (по учебному плану)				
Экзамен				
в том числе:				
контактная работа (консультации перед экзаменом)				
Зачет		4	4	

2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план, структурированный по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом

№	Наименование темы учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся (в час.)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся в часах				Форма текущего контроля успеваемости
		Л	ПЗ	СР	всего	
1	Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	2	4	14	20	тесты
2	Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	2	4	14	20	тесты
3	Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	4	4	24	32	тесты
	Зачет				4	
	ИТОГО	8	12	52	72	

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1.Содержание лекционных, практических занятий. Содержание самостоятельной работы.

Тема 1 Теоретические основы кадровой безопасности предприятия

Лекция. Кадровая работа как одно из важнейших звеньев обеспечения экономической безопасности. Ключевые точки работы служб экономической безопасности с персоналом хозяйствующего субъекта.

Практическое занятие. Теоретические основы кадровой безопасности предприятия.

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Практические задания: 1. Общая характеристика фальсификации (подделки документов) как частного случая мошенничества. 2. Общая характеристика дефектов нормы документов; полная и частичная подделка документов. 3. Общая характеристика стандартных форм мошенничества при попытке устроиться на работу.

Тема 2 Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия

Лекция. Правовые ограничения при работе с персоналом. Принципы и процедура работы с персоналом при приеме на работу, в процессе работы и при увольнении сотрудника.

Практическое занятие. Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Практические задания: 1. Общая характеристика Федерального закона № 5485-I «О государственной тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 2. Общая характеристика Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 3. Общая характеристика Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Тема 3 Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности

Лекция. Трудовые отношения работодателя и работника. Поиск и подбор кандидатов на работу. Увольнение работников. Заключение трудового договора. Обработка персональных данных работника. Организация работы персонала. Основные направления работы системы экономической безопасности по персоналу: верификация лояльности сотрудников и разрешение конфликтов в коллективе. Предупреждение реализации конфликта интересов у сотрудников. Принципы и методы подбора кандидатов на работу. Детализация требований к рабочему месту и кандидату. Способы выявления ложных сведений о себе, предоставляемых кандидатом. Применение методов тестирования и assessmentcenter при оценке лояльности и профессионализма кандидатов. Виды собеседований. Способы проведения стрессовых (провокативных) собеседований. Виды и цели аттестации персонала. Работа с кадровым резервом. Роль и место системы материального стимулирования работников. Организация работы с увольняемыми или уволенными сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации. Принципы верификации отношений между собственниками, топ-менеджментом и персоналом среднего и высшего звена. Организация внутреннего аудита и контроль за ним. Проверка персонала на лояльность компании (хозяйствующему субъекту): критерии, методы, приемы. Факторы неблагонадежности сотрудников. Характерологические и психологические признаки нелояльности. Обеспечение конфиденциальности результатов проверки.

Практическое занятие. Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности

Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий.

Практические задания: 1. Общая характеристика целей экспертной оценки претендентов на замещение вакантных должностей на предприятии. 2. Система мер кадровой безопасности как

постоянная работа кадровой службы с персоналом предприятия. 3. Адаптация сотрудников, оценка и аттестация персонала, создание кадрового резерва. 4. Воспитание в сотрудниках корпоративных ценностей и проблемы корпоративной лояльности сотрудников предприятия.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторная работа

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки сообщений по проблематике, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения обучающихся. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам практического занятия, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений.

Качество учебной работы обучающихся преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки.

Консультации проводятся для всех обучающихся по предварительной договоренности с преподавателем и в рамках графика проведения консультаций. С графиком проведения консультаций преподавателя можно ознакомиться на кафедре.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа – изучение материала лекционных занятий и рекомендованной литературы, выполнение заданий преподавателя, а также проработка отдельных тем и аспектов дисциплины в виде докладов и сообщений, подготовка к промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация

Изучение дисциплины заканчивается промежуточной аттестацией, которая проводится по всему ее содержанию. Форма промежуточной аттестации, предусмотренная учебным планом – зачет.

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, которые систематически, в течение всего семестра работали на занятиях и показали уверенные знания по вопросам, выносившимся на групповые занятия.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Пояснительная записка

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности Экономическая безопасность для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины «Кадровое обеспечение экономической безопасности» разработаны оценочные средства по данной дисциплине, являющиеся неотъемлемой частью учебно-методической ее документации в рамках реализуемой Основной образовательной программы.

5.2. Оценочные средства промежуточной аттестацию по дисциплине

Формой промежуточной аттестации по дисциплине является – зачет

Вопросы для проведения промежуточной аттестации:

1. Общая характеристика кадровой безопасности предприятия, ее цели и задачи, направления ее организации.
2. Структура кадровой безопасности предприятия, общая характеристика ее основных составляющих.
3. Негативные риски и угрозы, связанные с деятельностью персонала как объект кадровой безопасности предприятия.
4. Угрозы кадровой безопасности предприятия по месту возникновения, их общая характеристика.
5. Общая характеристика наиболее распространенных видов нарушений со стороны персонала предприятия являются.
6. Общая характеристика методов предотвращения угроз кадровой безопасности предприятия.
7. Кадровая политика предприятия, общая характеристика основных типов кадровой политики.
8. Характеристика типов кадровой политики предприятия по уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию.
9. Характеристика типов кадровой политики предприятия по степени открытости формирования кадрового потенциала.
10. Общая характеристика функций и задач службы управления персоналом.
11. Общая характеристика кадрового резерва предприятия.
12. Общая характеристика комплекса мероприятий по кадровой безопасности предприятия.
13. Методы определения морально-психологического климата у персонала предприятия.
14. Общая характеристика возможных признаков агентурного внедрения на предприятие.
15. Общая характеристика кадрового потенциала РФ.
16. Общая характеристика параметров оценки надежности персонала предприятия.
17. Характеристика направлений деятельности руководства предприятия по обеспечению интеллектуальной и кадровой составляющих его экономической безопасности.
18. Технология работы по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.
19. Общая характеристика правовой базы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.
20. Общая характеристика Трудового кодекса РФ с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
21. Характеристика основных направлений работы с персоналом с целью снижения рисков в рамках экономической безопасности предприятия.
22. Работа с персоналом предприятия по вопросам сохранности государственной, корпоративной тайны и конфиденциальной информации.

5.3. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости обучающихся по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий: тестирования.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Обучающемуся, пропустившему практические занятия, необходимо выполнить задания самостоятельно и защитить их выполнение перед преподавателем практических занятий.

5.3.1. Тестовые задания по дисциплине (примеры)

Название темы дисциплины	Пример теста
Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	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. 2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности: а) скоординированы; б) противоречивы; в) дополняют друг друга. 3. 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. 4. 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. 5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются: а) климатические; б) антропогенные; в) политико-идеологические. 6. К угрозам кадровой безопасности относятся: 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. 7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:

	а) геолого-геоморфологические; б) техногенные; в) переманивание сотрудников.
Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	1. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся: а) нарушение режимов труда и отдыха; б) психологическое насилие; в) переманивание сотрудников. 2. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются: а) неэффективная профессиональная структура кадров; б) утечка информации; в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации. 3. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества: а) незаконное использование и хищение; б) сокрытие и присвоение, хищение; в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты. 4. Система внутреннего контроля кадров включает направления: 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 должности. 5. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает: а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей; б) бизнес-планы, штатное расписание; в) штатное расписание, справочник должностей. 6. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает: а) сбор информации о родственниках и близком окружении; б) проверку наличия судимостей у кандидата; в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	1. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании; б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение; в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников. 2. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин; б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка; в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил

	внутреннего трудового распорядка. 3. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка; б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации; в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях. 4. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются: а) большим количеством предложений сотрудничества; б) большим количеством сотрудников-мужчин; в) децентрализацией управления организацией. 5. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает: а) ротацию кадров; б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность; в) контроль за трудовой дисциплиной. 6. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает: а) обучение и консультации сотрудников; б) контроль за трудовой дисциплиной; в) ротацию кадров. 7. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение; б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии; в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.

5.3.2. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине:

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточного контроля в форме зачета определяются оценками «зачтено», «незачтено».

Оценка **«зачтено»** ставится, если обучающийся знает основные теоретические аспекты предмета, при ответах на вопросы не допускает ошибок.

Оценка **«незачтено»** ставится, если обучающийся не способен объяснить сущность основных категорий, ответить на простейшие вопросы, при ответах допускает многократные ошибки.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

При подготовке к занятиям и для выполнения индивидуальных заданий следует использовать рекомендуемые источники литературы по данному курсу, в том числе нормативные доку-

менты. При подготовке к занятиям следует воспользоваться не только учебниками и учебными пособиями, приведенными в списке основной и дополнительной рекомендуемой литературы, но также периодическими изданиями.

6.1. Основная литература

1. Суглобов, А. Е. Экономическая безопасность предприятия : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность» / А. Е. Суглобов, С. А. Хмелев, Е. А. Орлова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 c. — ISBN 978-5-238-02378-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109225.html

6.2. Дополнительная литература

1. Беловицкий, К. Б. Режим коммерческой тайны в системе обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта : учебное пособие / К. Б. Беловицкий. — Москва : Научный консультант, 2017. — 124 c. — ISBN 978-5-9909964-4-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/75143.html

2. Обеспечение экономической безопасности регионов Российской Федерации [Электронный ресурс] / К. Б. Беловицкий, Н. В. Болгов, А. И. Илюхина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2017. — 120 c. — 978-5-9909861-6-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/75136.html

7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

http://www.consultant.ru/ – Справочно-правовая система КонсультантПлюс
http://www.knigafund.ru/ – ЭБС «КнигаФонд»
http://www.cbr.ru/ – Официальный сайт ЦБ РФ
www.expert.ru – Официальный сайт журнала «Эксперт»
http://nacfin.ru/ – Национальное агентство финансовых исследований (НАФИ) раздел «Аналитика»
www.edu.ru – Российский образовательный портал
www.iet.ru – Институт экономики переходного периода
http://www.gks.ru – Официальный сайт Росстата

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающиеся обеспечиваются дополнительным раздаточным материалом к лекционным и практическим занятиям в виде: методических рекомендаций к задачам и кейсам; макетов аналитических таблиц, графиков; схем алгоритмов управленческого процесса на предприятии; статей по анализу управленческих решений.

1. Лекционные занятия:

a) компьютерная аудитория (класс), оснащённая современными компьютерами с ОЗУ не менее 2 ГБ, жесткий диск не менее 200 ГБ, доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и интернет,

b) презентационная техника (мультимедийный проектор или телевизионная панель с параметрами не ниже 720x576 пикселей/дюйм),

c) доска аудиторная для написания фломастером,

d) пакеты программного обеспечения (ПО) общего назначения (Системное программное обеспечение. Операционная система Microsoft Windows Professional,; Пакет офисных приложений Microsoft Office;Приложение для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF),

e) специализированное ПО для доступа к Единой электронной образовательной среде Института, специализированные программы для конкретных задач и кейсов.

2. Практические занятия:

a. рабочее место преподавателя (стол, стул), оснащенное компьютером с доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и Интернет, подключенное к мультимедийному проектору или телевизионной панели, с установленным специальным программным обеспечением для доступа к Единой электронной образовательной среде Института.

b. доска аудиторная для написания фломастером,

c. рабочие места обучающихся (столы аудиторные, стулья аудиторные), оснащенные компьютерами с доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и интернет, с установленным специальным программным обеспечением для доступа к Единой электронной образовательной среде Института.

Приложение 1

Методические указания к практическим занятиям

Цель выполнения практических заданий по дисциплине «Кадровое обеспечение экономической безопасности» – приобретение практических навыков работы с персональными данными, разработки плановых и инструктивных документов, применения методов контроля кадровой безопасности.

Выполнение практических заданий требует от обучающегося предварительного изучения учебной и научной литературы и прочих информационных источников, в том числе периодических изданий и Интернет-ресурсов.

Перечень тем практических занятий представлен в нижеприведенной таблице.

Название темы учебной дисциплины	Перечень тем практических занятий
Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	Теоретические основы кадровой безопасности предприятия
Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия
Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности

Требования к оформлению отчета по практической работе.

Отчет должен быть выполнен в машинописном варианте в соответствии с нормативными требованиями к оформлению научно-исследовательских отчетов. Рекомендуемый объем работы – 5-15 печатных листов. Способ оформления: 12-14 кегль, *Times New Roman*. Сдача – печатный вариант на листах формата А4 с одной стороны.

Отчет о выполнении самостоятельной работы представляется обучающимся в срок, строго соответствующий календарному графику учебного процесса данной дисциплины. В период экзаменационной сессии отчет на проверку не принимается.

При возврате проверенной, но не зачтенной работы обучающийся должен внести исправления в соответствии с замечаниями преподавателя и передать работу на повторную проверку. При отправке работы на повторную проверку обязательно представлять работу с указанными в первый раз замечаниями.

Отчеты, представленные без соблюдения указанных правил, на проверку не принимаются.

Приложение 2

Методические указания к самостоятельной работе обучающихся

Цель самостоятельной работы по дисциплине «Кадровое обеспечение экономической безопасности» – закрепить теоретические знания и практические навыки в области кадровой политики в деятельности современного руководителя в условиях действующего отечественного законодательства.

Самостоятельная работа предполагает выполнение практических заданий; подготовку к тестированию.

Перечень тем для самостоятельной работы представлен в нижеприведенной таблице.

Название темы учебной дисциплины	Перечень самостоятельной работы
Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	Теоретическая подготовка, практические задания, тесты
Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	Теоретическая подготовка, практические задания, тесты
Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	Теоретическая подготовка, практические задания, тесты

Требования к оформлению отчета по самостоятельной работе

Отчет должен быть выполнен в машинописном варианте в соответствии с нормативными требованиями к оформлению научно-исследовательских отчетов. Рекомендуемый объем работы – 5-15 печатных листов. Способ оформления: 12-14 кегль, *Times New Roman*. Сдача – печатный вариант на листах формата А4 с одной стороны.

Отчет о выполнении самостоятельной работы представляется обучающимся в срок, строго соответствующий календарному графику учебного процесса данной дисциплины. В период экзаменационной сессии отчет на проверку не принимается.

При возврате проверенной, но не зачтенной работы обучающийся должен внести исправления в соответствии с замечаниями преподавателя и передать работу на повторную проверку. При отправке работы на повторную проверку обязательно представлять работу с указанными в первый раз замечаниями.

Отчеты, представленные без соблюдения указанных правил, на проверку не принимаются.

Практические задания по дисциплине

Название темы учебной дисциплины	Пример задания
Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	1. Общая характеристика фальсификации (подделки документов) как частного случая мошенничества. 2. Общая характеристика дефектов нормы документов; полная и частичная подделка документов. 3. Общая характеристика стандартных форм мошенничества при попытке устроиться на работу.
Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	1. Общая характеристика Федерального закона № 5485-I «О государственной тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 2. Общая характеристика Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприя-

	тия. 3. Общая характеристика Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	1. Общая характеристика целей экспертной оценки претендентов на замещение вакантных должностей на предприятии. 2. Система мер кадровой безопасности как постоянная работа кадровой службы с персоналом предприятия. 3. Адаптация сотрудников, оценка и аттестация персонала, создание кадрового резерва. 4. Воспитание в сотрудниках корпоративных ценностей и проблемы корпоративной лояльности сотрудников предприятия.