

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры

/ И.В. Ярмоленко
« 31 »  2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента

/ Ю.А. Дорошенко
« 31 »  2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд. юрид. наук, доц.

Е.Е. Новопавловская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доц.

В.И. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доц.

В.И. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 7

Председатель канд. экон. наук, доц.

Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Общепрофессиональные компетенции.	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	ОПК-1.4. Использует нормативно-правовые документы, в том числе локального характера, в целях обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.	<p>1. Демонстрирует знания юридических понятий и категорий, нормативно-правовых документов, призванных обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.</p> <p>2. Демонстрирует умение ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов, призванных обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.</p> <p>3. Демонстрирует навыки работы с нормативно-правовой документацией, давая правильную юридическую квалификацию соответствующей проблемной ситуации в целях обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.</p>
Общепрофессиональные компетенции.	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий	ОПК-3.5. Систематизирует и анализирует законодательство в области профессиональной	1. Демонстрирует знания действующего законодательства в области профессиональной деятельности.

	<p>управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.</p>	<p>деятельности, осуществляет экспертизу необходимых нормативных правовых актов.</p>	<p>2. Демонстрирует умение систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов.</p> <p>3. Демонстрирует навыки систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, навыки осуществления экспертизы нормативных правовых актов.</p>
<p>Профессиональные компетенции.</p>	<p>ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.</p>	<p>ПК-1.8. Осуществляет разработку предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению.</p>	<p>1. Демонстрирует знания трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, включая локальные нормативные акты организации в области управления персоналом, знания основ налогового, миграционного, административного законодательства Российской Федерации, в части регулирования вопросов управления персоналом и ответственности должностных лиц, а также законодательства Российской Федерации по защите персональных данных.</p> <p>2. Демонстрирует умение определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации, умение</p>

		<p>представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями, а также работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом.</p> <p>3. Демонстрирует навыки применения знаний трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, включая локальные нормативные акты организации в области управления персоналом, знания основ налогового, миграционного, административного законодательства Российской Федерации, в части регулирования вопросов управления персоналом и ответственности должностных лиц, а также законодательства Российской Федерации по защите персональных данных.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных

областях.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1	Корпоративная социальная ответственность
2	Современные технологии лидерства и управления командой
3	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
4	Технологии рекрутмента
5	Методология научных исследований в управлении персоналом
6	Учебная научно-исследовательская работа
7	Производственная профессиональная практика
8	Производственная преддипломная практика
9	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1	Стратегическое управление персоналом организации
2	Теория и практика кадровой политики организации
3	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
4	Технологии рекрутмента
5	Управление персоналом: экономический аспект и оценка эффективности
6	Производственная профессиональная практика
7	Производственная преддипломная практика
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2	Теория и практика кадровой политики организации
3	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
4	Технологии рекрутмента
5	Управление персоналом: экономический аспект и оценка эффективности
6	Технологии управления конфликтами и стрессами
7	Управление корпоративной культурой
8	Развитие персонала и карьерный менеджмент
9	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
10	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
11	Кадровый консалтинг и аудит
12	Производственная профессиональная практика
13	Производственная преддипломная практика
14	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единицы, 180 часа.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3	Семестр № 4
Общая трудоемкость дисциплины, час	180	2	178
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	16	2	14
лекции	6	2	4
лабораторные	-	-	-
практические	8	-	8
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	-	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	164	-	164
Курсовой проект	-	-	-
Курсовая работа	-	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	-	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	155	-	155
Форма промежуточной аттестации (экзамен)	-	-	-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1. Современное трудовое законодательство					
	Понятие и виды источников трудового права. Система источников трудового права и иных правовых актов, регулирующих отношения в профессиональной сфере, в целях обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органов власти и управления. Особенности формирования соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права. Действие нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения во времени, в пространстве и по кругу лиц. Единство и дифференциация правового регулирования труда, соотношение общих и специальных норм.	2	-	-	-

Курс 2 Семестр 4

2. Кадровая безопасность как одно из основных направлений корпоративной безопасности организации					
	Сущность кадровой безопасности. основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда. Кадровая безопасность как многоуровневая система. Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности.	4	4	-	22
3. Рискообразующие факторы и угрозы кадровой безопасности организации					
	Теоретические подходы к сущности и классификации кадровых рисков. Управление кадровыми рисками организации. Понятие, классификация и структура угроз кадровой безопасности. Оценка кадровых рисков и угроз организаций Белгородской области.	4	4	-	22
4. Объекты обеспечения кадровой безопасности организации					
	Понятие и характеристика объекта обеспечения кадровой безопасности. Поведение персонала как объект обеспечения кадровой безопасности. Структура объектов обеспечения кадровой безопасности.	4	4	-	22
5. Система обеспечения кадровой безопасности организации					
	Структура системы обеспечения кадровой безопасности организации. Безопасность персонала как подсистема обеспечения кадровой безопасности	6	6	-	22

	организации. Защита персональных данных работников.				
6.	Роль руководителей организации, кадровой службы, службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности организации				
	Взаимодействие руководителей организации со службой безопасности и кадровой службой организации. Взаимодействие службы безопасности, кадровой службы с юридической службой (юридическим отделом) организации.	4	4	–	22
7.	Стратегии обеспечения кадровой безопасности организации				
	Сущность стратегии обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор ее типа. Место стратегии обеспечения кадровой безопасности в системе стратегического управления организацией. Особенности и приоритеты стратегии управления кадровой безопасностью организаций Белгородской области.	4	4	–	22
8.	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала организации				
	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала. Противодействие утечки персональных данных сотрудников. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов.	4	4	–	23
	ВСЕГО	6	8	–	155

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 4				
1.	Современное трудовое законодательство	1. Понятие и виды источников трудового права. 2. Система источников трудового права и иных правовых актов, регулирующих отношения в профессиональной сфере. 3. Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые правоотношения. 4. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.	-	5

2.	Кадровая безопасность как одно из основных направлений корпоративной безопасности организации	<p>1. Понятие и признаки кадровой безопасности.</p> <p>2. основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда.</p> <p>3. Кадровая безопасность как многоуровневая система.</p> <p>4. Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности.</p>	1,5	6
3.	Рискообразующие факторы и угрозы кадровой безопасности организации	<p>1. Понятие и классификации кадровых рисков.</p> <p>2. Управление кадровыми рисками организации.</p> <p>3. Понятие, классификация и структура угроз кадровой безопасности.</p> <p>4. Формы реализации угроз кадровой безопасности</p> <p>5. Оценка кадровых рисков и угроз организаций (на примере Белгородской области).</p>	1,5	5
4.	Объекты обеспечения кадровой безопасности организации	<p>1. Понятие и структура объектов обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>2. Виды и характеристика объектов обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>3. Поведение персонала как объект обеспечения кадровой безопасности.</p>	1	5
5.	Система обеспечения кадровой безопасности организации	<p>1. Структура системы обеспечения кадровой безопасности организации.</p> <p>2. Безопасность персонала как подсистема обеспечения кадровой безопасности организации.</p> <p>3. Правовое регулирование защиты персональных данных работников организации.</p>	1	7
6.	Роль руководителей организации, кадровой службы, службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности организации	<p>1. Полномочия руководителей организации и ее структурных подразделений в области обеспечения кадровой безопасности организации.</p> <p>2. Взаимодействие руководителей организации со службой безопасности и кадровой службой организации.</p> <p>3. Взаимодействие службы безопасности, кадровой службы с юридической службой (юридическим отделом) организации.</p>	1	6
7.	Стратегии обеспечения кадровой безопасности организации	<p>1. Сущность стратегии обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>2. Факторы, влияющие на выбор типа стратегии обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>3. Место стратегии обеспечения кадровой безопасности в системе стратегического управления</p>	1	5

		организацией.		
8.	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала организации	1. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала. 2. Противодействие утечки персональных данных сотрудников. 3. Противодействие иным угрозам кадровой безопасности организации.	1	6
ВСЕГО:			8	45

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Индивидуальные домашние задания (ИДЗ) выполняется студентом в процессе изучения данной дисциплины и имеет целью закрепление полученных теоретико-правовых знаний.

ИДЗ представляет собой раскрытие темы с использованием обзорной, информационной, методической либо полемической формы.

Выбор темы ИДЗ осуществляется по рекомендации преподавателя. Это происходит на первом вводном практическом занятии.

Требования по оформлению ИДЗ: объем ИДЗ от 20 до 25 страниц формата А4, редактор MS WORD, шрифт Times New Roman, размер 14 пт через 1,5 компьютерных интервала, 1,5. Абзацный отступ 1,25. Поля текстовой части листа (страницы) должны быть следующих размеров: сверху отступ от края – 20 мм, снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм.

Обязательным атрибутом ИДЗ является правильно оформленные постраничные сноски и список используемых источников и литературы, который должен включать в себя нормативно-правовые акты, учебную и научную литературу.

Образец оформления списка используемых источников литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (часть I). Ст. 3451.

3. Закон РФ от 27.12.1991 № 2124-1 (ред. от 30.12.2020) «О средствах массовой информации» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 52 (часть I).

Ст. 7796.

4. Абаев, Ф. А. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук [Текст] / Ф. А. Абаев. – М., 2014. – 207 с.

5. Андреева, Е. В. Кадровая безопасность в системе безопасности предприятия и ее характеристика [Текст] / Е. В. Андреева // Экономика и социум. – 2020. – № 4 (71). – С. 148-151.

6. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие [Текст] / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2020. – 508 с.

7. Кузнецова, Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации: монография [Текст] / Н.В. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 262 с.

Сноски должны быть постраничные, Times New Roman, размер 10 пт.

Образец оформления сносок:

1. Андреева Е.В. Кадровая безопасность в системе безопасности предприятия и ее характеристика // Экономика и социум. 2020. № 4 (71). С. 148.

2. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом. М., 2020. С. 21-22.

Примерные темы индивидуального домашнего задания

1. Сущность кадровой безопасности организации: различные авторские подходы.

2. основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда.

3. Правовое регулирование обеспечения кадровой безопасности организации.

4. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы обеспечения кадровой безопасности организации.

5. Обеспечение кадровой безопасности организации: понятие, структура и общая характеристика.

6. Основные виды и характеристика угроз интересам организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности.

7. Рискообразующие факторы и угрозы кадровой безопасности предприятия.

8. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации.

9. Угрозы кадровой безопасности организации: понятие, структура и классификация.

10. Формы и технологии реализации угроз кадровой безопасности организации.

11. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

организации.

12. Оценка кадровых рисков и угроз организаций Белгородской области.

13. Объекты обеспечения кадровой безопасности организации.

14. Субъекты кадровой безопасности организации.

15. Система обеспечения кадровой безопасности организации.

16. Обеспечение сохранности персональных данных работников.

17. Легальные способы проверки персональных данных работников.

18. Правовое регулирование защиты персональных данных работников организации.

19. Распределение полномочий в системе управления кадровой безопасностью организации.

20. Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности организации.

21. Информационная поддержка работы кадровых органов в целях обеспечения кадровой безопасности организации.

22. Основные формы взаимодействия руководителей организации со службой безопасности и кадровой службой организации в области обеспечения кадровой безопасности.

23. Основные формы взаимодействия службы безопасности, кадровой службы с юридической службой (юридическим отделом) организации в области обеспечения кадровой безопасности.

24. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.

25. Общие подходы комплектования штата организации в контексте обеспечения кадровой безопасности.

26. Проведение проверочных мероприятий при приеме в организацию новых работников.

27. Способы выявления потенциальных нарушителей при отборе кандидатов.

28. Роль и место полиграфа в системе обеспечения кадровой безопасности организации.

29. Правовые основы наличия конфиденциальной информации в организации и ответственность за ее разглашение работниками.

30. Управление информационной безопасностью организации.

31. Автоматизация и договоры аутсорсинга и аутстаффинга – как способы обеспечения кадровой безопасности.

32. Сущность стратегии обеспечения кадровой безопасности.

33. Факторы, влияющие на выбор типа стратегии обеспечения кадровой безопасности.

34. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала.

35. Особенности проведения внутренних расследований инцидентов, связанных с персоналом организации.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-1.4. Использует нормативно-правовые документы, в том числе локального характера, в целях обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

2 Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-3.5. Систематизирует и анализирует законодательство в области профессиональной деятельности, осуществляет экспертизу необходимых нормативных правовых актов.	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

3 Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.8. Осуществляет разработку предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению.	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для экзамена

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Современное трудовое законодательство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие источников трудового права. 2. Виды источников трудового права. 3. Трудовой кодекс Российской Федерации как основной источник трудового права. 4. Система нормативных правовых актов, регулирующих отношения в профессиональной сфере. 5. Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые правоотношения. 6. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
2.	Кадровая безопасность организации как одно из основных направлений корпоративной безопасности предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие кадровой безопасности: различные авторские подходы. 2. Признаки кадровой безопасности. 3. Структура кадровой безопасности как многоуровневой системы. 4. Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности. 5. Правовое регулирование кадровой безопасности.
3.	Рискообразующие факторы и угрозы кадровой безопасности предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие кадровых рисков. 2. Классификации кадровых рисков. 3. Управление кадровыми рисками организации. 4. Понятие и структура угроз кадровой безопасности. 5. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности. 6. Формы реализации угроз кадровой безопасности. 7. Оценка кадровых рисков и угроз организаций.
4.	Объекты обеспечения кадровой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и структура объектов обеспечения кадровой безопасности. 2. Виды объектов обеспечения кадровой безопасности. 3. Характеристика объектов обеспечения кадровой безопасности. 4. Поведение персонала как объект обеспечения кадровой безопасности.
5.	Система обеспечения кадровой безопасности организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Структура системы обеспечения кадровой безопасности организации. 2. Безопасность персонала как подсистема обеспечения кадровой безопасности организации. 3. Правовое регулирование защиты персональных данных работников организации.
6.	Роль руководителей организации, кадровой службы, службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Полномочия руководителей организации и ее структурных подразделений в области обеспечения кадровой безопасности организации. 2. Взаимодействие руководителей организации со службой безопасности и кадровой службой организации. 3. Взаимодействие службы безопасности, кадровой службы с юридической службой (юридическим отделом) организации.
7.	Стратегии обеспечения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии

	кадровой безопасности	<p>для обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>2. Сущность стратегии обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>3. Факторы, влияющие на выбор типа стратегии обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>4. Место стратегии обеспечения кадровой безопасности в системе стратегического управления организацией.</p>
8.	Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	<p>1. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала.</p> <p>2. Противодействие утечки персональных данных сотрудников.</p> <p>3. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества и уголовно наказуемых действий.</p> <p>4. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов.</p> <p>5. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов.</p> <p>6. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов.</p>

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 60 вопросов, с возможностью одиночного выбора.

Примерные тестовые задания

Студент должен выбрать один из предложенных вариантов ответов.

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз называется:

- а) риск;
- б) безопасность;
- в) устойчивость;
- г) конкурентоспособность.

Эталон ответа: безопасность.

2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми

отношениями в целом называется:

- а) финансовой безопасностью;
- б) информационной безопасностью;
- в) правовой безопасностью;
- г) кадровой безопасностью.

Эталон ответа: кадровой безопасностью.

3. Задачами кадровой безопасности является:

а) выявление и пресечение любых видов угроз, исходящих от работников организации;

б) изучение и оценка обстановки в трудовом коллективе в целом, взаимоотношений между работниками;

в) сбор, анализ данных о соискателях для создания его достоверного портрета, предоставление информации руководству для принятия правильного и объективного решений о приеме на работу (отказе в приеме);

г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

4. Принцип, означающий использование всех возможных средств, направленных на защиту финансовых, материальных, информационных и человеческих ресурсов во всех структурных подразделениях компании и на всех этапах деятельности, называется:

а) принципом экономической целесообразности;

б) принципом комплексности;

в) принципом своевременности;

г) принципом универсальности.

Эталон ответа: принципом комплексности.

5. Принцип, означающий обеспечение кадровой безопасности с использованием заранее продуманных и утвержденных упреждающих мер, называется:

а) принципом экономической целесообразности;

б) принципом комплексности;

в) принципом своевременности;

г) принципом универсальности.

Эталон ответа: принципом своевременности.

6. Принцип, означающий обеспечение безопасности посредством применения таких мер и проведение мероприятий, которые дают положительный эффект независимо от места конкретных применений, называется:

а) принципом экономической целесообразности;

б) принципом комплексности;

в) принципом своевременности;

г) принципом универсальности.

Эталон ответа: принципом универсальности.

7. Принцип, означающий сопоставление возможного ущерба и затрат на обеспечение кадровой безопасности, называется:

- а) принципом экономической целесообразности;
- б) принципом комплексности;
- в) принципом своевременности;
- г) принципом универсальности.

Эталон ответа: принципом экономической целесообразности.

8. Основным нормативным правовым актом федерального уровня в области обеспечения кадровой безопасности организаций является:

- а) Конституция Российской Федерации;
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- в) Гражданский кодекс Российской Федерации;
- г) Закон РФ «О безопасности».

Эталон ответа: Трудовой кодекс Российской Федерации.

9. Из предложенных вариантов выберите год принятия Трудового кодекса Российской Федерации:

- а) 2000;
- б) 2001;
- в) 2003;
- г) 2005.

Эталон ответа: 2005.

10. К внешним угрозам кадровой безопасности относятся:

- а) давление на сотрудников извне;
- б) политика конкурентов по переманиванию ценных кадров;
- в) инфляционные процессы;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

11. К внутренним угрозам кадровой безопасности относятся:

- а) несоответствие квалификации кадров предъявляемым к ним требованиям; недостаточная квалификация работников;
- б) низкий уровень организации системы управления кадрами, системы обучения;
- в) некачественная проверка кандидатов при приеме на работу;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

12. Комплекс мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и самому персоналу, называется:

- а) система работы с персоналом;
- б) система кадровой безопасности;
- в) система управления персоналом;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: система кадровой безопасности.

13. Осознание того, какие события, связанные с поведением персонала, могут представлять опасность появления убытков и как их можно избежать называется:

- а) управлением персоналом;
- б) управлением событиями;
- в) управление кадровыми рисками;
- г) управлением организацией.

Эталон ответа: управление кадровыми рисками.

14. Предотвращение негативных воздействий, связанных непосредственно с угрозами, исходящими от персонала организации, является основной задачей:

- а) организации;
- б) маркетинга персонала;
- в) обеспечения кадровой безопасности;
- г) антикризисного управления.

Эталон ответа: обеспечения кадровой безопасности.

15. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, осуществляющих торговую деятельность или представляющих сферу услуг, выступает:

- а) разглашение коммерческой тайны;
- б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- в) прямые хищения имущества работодателя;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: разглашение коммерческой тайны.

16. Для работодателей российских организаций наибольшую опасность представляют:

- а) угрозы в адрес собственного персонала;
- б) угрозы со стороны собственного персонала;
- в) угрозы со стороны внештатных сотрудников.
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: угрозы со стороны собственного персонала;

17. Особенности трудовой ментальности россиян:

- а) увеличивают вероятность реализации угроз по кадровому направлению;
- б) уменьшают вероятность реализации угроз по кадровому направлению;
- в) на вероятность реализации угроз по кадровому направлению не влияют;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: увеличивают вероятность реализации угроз по кадровому направлению.

18. Коммерческая тайна представляет собой режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах:

- а) увеличить доходы;
- б) избежать неоправданных расходов;
- в) сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

19. Из предложенных вариантов выберите год принятия Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»:

- а) 2000;
- б) 2004;
- в) 2008;
- г) 2015.

Эталон ответа: 2004.

20. Меры по охране конфиденциальности информации, принимаемые ее обладателем, должны включать в себя:

- а) определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну;
- б) ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;
- в) регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

21. В целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работодатель обязан:

- а) ознакомить под расписку работника, доступ которого к этой информации, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, необходим для исполнения данным работником своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну;
- б) ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;
- в) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

22. Персональными данными является любая информация:

- а) относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

б) относящаяся к прямо определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

в) опосредованно относящаяся к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

г) все варианты неверны.

Эталон ответа: относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

23. Из предложенных вариантов выберите год принятия Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных»:

а) 2003;

б) 2005;

в) 2006;

г) 2008.

Эталон ответа: 2006.

24. Обработка персональных данных – это любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая:

а) сбор персональных данных;

б) систематизацию, накопление, хранение, уточнение персональных данных;

в) извлечение, использование, передачу уничтожение персональных данных;

г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

25. Согласие на обработку персональных данных должно быть:

а) конкретным;

б) информированным;

в) сознательным.

г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

26. Обработка персональных данных допускается:

а) с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных;

б) в связи с участием лица в конституционном, гражданском, административном, уголовном судопроизводстве, судопроизводстве в арбитражных судах;

в) при необходимости для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;

г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

27. Из предложенных вариантов выберите номер главы Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующей вопросы защиты персональных данных работника:

- а) 7;
- б) 10;
- в) 14;
- г) 18.

Эталон ответа: 14.

28. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях:

- а) обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- б) содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе;
- в) контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

29. Условиями получения персональных данных работника у третьей стороны являются:

- а) предварительное уведомление работника об этом;
- б) получение от работника письменного согласия;
- в) невозможность получения таких данных у самого работника;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

30. Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации в устной форме выступают:

- а) организационные методы;
- б) технические методы;
- в) программные методы;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: технические методы.

31. Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить:

- а) в компьютерах, отключенных от сети Интернет;
- б) в компьютерах, отключенных от любых сетей;
- в) в компьютерах, отключенных от любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях;
- г) в любых компьютерах, размещенных в ограниченных для доступа помещениях;

Эталон ответа: в компьютерах, отключенных от любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях.

32. Угрозы безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности с наибольшего числа имеющихся в организации рабочих мест могут быть реализованы:

- а) в финансовом секторе экономики;
- б) в торговле и сфере услуг;
- в) в сфере науки и научного обслуживания;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: в финансовом секторе экономики.

33. Особенности кадровой стратегии конкретного работодателя:

- а) влияют только на вероятность реализации угроз в адрес его персонала;
- б) влияют только на вероятность реализации угроз со стороны его персонала;
- в) влияют на вероятность реализации угроз как в адрес его персонала, так и со стороны его персонала;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: влияют на вероятность реализации угроз как в адрес его персонала, так и со стороны его персонала.

34. Общая ответственность за безопасность организации по кадровому направлению деятельности возложена:

- а) на службу безопасности;
- б) на руководителей структурных подразделений;
- в) на службу персонала;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: на службу безопасности.

35. Основным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью организации является:

- а) достаточность финансирования;
- б) комплексный подход к организации управления;
- в) строгое соблюдение конфиденциальности реализуемых мероприятий.
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: комплексный подход к организации управления.

36. При распределении задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности:

- а) мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;
- б) мероприятий по эффективному отражению потенциальных угроз;
- в) мероприятий по выявлению и наказанию субъектов реализованных угроз;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: мероприятий по предотвращению потенциальных угроз.

37. При распределении задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности защиты:

- а) высоколиквидных активов организации;
- б) конфиденциальной информации;
- в) работников организации;
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: работников организации.

38. В реализации системы управления кадровой безопасностью организации должны участвовать:

- а) служба безопасности организации;
- б) кадровая служба;
- в) служба безопасности организации, кадровая служба и руководителей структурных подразделений организации;
- г) все подразделения и работники организации.

Эталон ответа: служба безопасности организации, кадровая служба и руководителей структурных подразделений организации.

39. Затраты на эксплуатацию системы управления кадровой безопасностью организации должны быть:

- а) соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз;
- б) соразмерны текущим финансовым возможностям организации;
- в) строго лимитированы.
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз.

40. Наиболее распространенным экономическим инструментом вербовки работников организации со стороны конкурентов является:

- а) шантаж;
- б) подкуп;
- в) прямая угроза;
- г) косвенная угроза.

Эталон ответа: подкуп.

41. Наиболее распространенным инструментом вербовки работников организации со стороны криминальных структур выступает:

- а) шантаж;
- б) подкуп,
- в) прямые угрозы;
- г) уговоры.

Эталон ответа: прямые угрозы.

42. О любых попытках вербовки работник обязан немедленно сообщить:

- а) коллегам и друзьям;
- б) службе безопасности;

- в) непосредственному руководителю;
 - г) лично руководителю организации.
- Эталон ответа: службе безопасности.

43. Мотивом для вербовки работника с использование шантажа может являться:

- а) факт допущенных ранее нарушений служебных обязанностей;
- б) факт допущенных ранее нарушений законодательства Российской Федерации;
- в) компрометирующие сотрудника факты его личной жизни;
- г) любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя.

Эталон ответа: любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя.

44. Работник организации, ставший объектом шантажа в силу допущенного им ранее обмана доверия работодателя, но своевременно сообщивший об этом службе безопасности:

- а) полностью освобождается от ответственности за данный обман;
- б) несет ответственность за обман в полном объеме;
- в) несет ответственность в минимально возможном объеме;
- г) все варианты неверны.

Эталон ответа: несет ответственность в минимально возможном объеме.

45. Профилактика угроз вербовки работников организации начинается:

- а) на стадии отбора кандидатов на трудоустройство;
- б) на стадии испытательного срока;
- в) после завершения испытательного срока.
- г) все варианты неверны.

Эталон ответа: на стадии отбора кандидатов на трудоустройство.

46. Основным методом противодействия выявленной угрозе покушения на руководителя организации, заказанного ее конкурентами, выступает:

- а) возобновление переговоров с конкурентом;
- б) угроза использование адекватных действий в отношении конкурента;
- в) усиление физической защиты руководителя организации.
- г) все варианты неверны.

Эталон ответа: возобновление переговоров с конкурентом.

47. Оперативный контроль за соблюдением работниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен:

- а) на службу безопасности;
- б) на юридический отдел;
- в) на руководителей структурных подразделений;

г) на службу безопасности и руководителей структурных подразделений.

Эталон ответа: на службу безопасности и руководителей структурных подразделений.

48. Для обеспечения эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты:

- а) службы безопасности;
- б) кадровой службы;
- в) службы информационных технологий;
- г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией.

Эталон ответа: всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией.

49. Разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника, является основанием:

- а) лишения премии виновного работника;
- б) перевода виновного работника на нижеоплачиваемую должность;
- в) перевода виновного работника в другое структурное подразделение организации;
- г) увольнение виновного работника по инициативе работодателя.

Эталон ответа: увольнение виновного работника по инициативе работодателя.

50. Из предложенных вариантов выберите год принятия Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях:

- а) 2000;
- б) 2001;
- в) 2003;
- г) 2005.

Эталон ответа: 2001.

51. Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на граждан:

- а) в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей;
- б) в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- в) в размере от двух тысяч до шести тысяч рублей;
- г) в размере от трех тысяч до восьми тысяч рублей.

Эталон ответа: в размере от двух тысяч до шести тысяч рублей.

52. Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц:

- а) в размере от трех тысяч до восьми тысяч рублей;
- б) в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- в) в размере от десяти тысяч рублей до двадцати тысяч рублей;
- г) в размере от десяти тысяч рублей до пятидесяти тысяч рублей;

Эталон ответа: в размере от десяти тысяч рублей до двадцати тысяч рублей.

53. Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на юридических лиц:

- а) в размере от десяти тысяч рублей до двадцати тысяч рублей;
- б) в размере от десяти тысяч рублей до пятидесяти тысяч рублей;
- в) в размере пятидесяти тысяч рублей до ста тысяч рублей;
- г) в размере от шестидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Эталон ответа: в размере от шестидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

54. К руководителю структурного подразделения организации в случае нарушения подчиненными ему работниками правил обеспечения информационной безопасности:

- а) не могут быть применены административные санкции;
- б) могут быть применены административные санкции;
- в) могут быть применены административные санкции только с согласия прокурора;
- г) могут быть применены административные санкции в случае, если подробные нарушения приобрели в подразделении системный характер.

Эталон ответа: могут быть применены административные санкции в случае, если подробные нарушения приобрели в подразделении системный характер.

55. Статус «материально ответственных лиц» может быть распространен:

- а) на любых работников организации;
- б) на любых работников организации, но с согласия профсоюзной организации;
- в) только на определенные категории работников организации;
- г) только на работников, имеющих доступ к наличным деньгам;

Эталон ответа: только на определенные категории работников организации.

56. Статус «материально ответственного лица» подлежит закреплению:

- а) в трудовом договоре работников;
- б) в должностной инструкции работников;
- в) в трудовом договоре и в должностной инструкции работников;
- г) в коллективном договоре.

Эталон ответа: в трудовом договоре и в должностной инструкции сотрудника

57. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную);
- г) все варианты верны.

Эталон ответа: все варианты верны.

58. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах:

- а) в пределах своего среднего месячного заработка;
- б) в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;
- в) в пределах своего должностного оклада;
- г) все варианты неверны.

Эталон ответа: в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

59. Из предложенных вариантов выберите год принятия Уголовного кодекса Российской Федерации:

- а) 1994;
- б) 1995;
- в) 1996;
- г) 1997.

Эталон ответа: 1996.

60. Согласно ч. 2 ст. 173.2. Уголовного кодекса Российской Федерации использование персональных данных, полученных незаконным путем, если эти деяния совершены для внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений о подставном лице, наказываются:

- а) штрафом в размере от трехсот до пятисот тысяч рублей;

б) штрафом в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет;

в) принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок.

г) штрафом в размере от трехсот до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок.

Эталон ответа: штрафом в размере от трехсот до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание юридических понятий и категорий, нормативно-правовых документов трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
	Знание действующего законодательства в области профессиональной деятельности
	Знание основных правовых закономерностей, соотношений, принципов
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов
	Умение использовать юридический понятийно-категориальный аппарат, систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов
	Умение составлять договоры и другие правовые документы
	Умение представлять интересы организации, вести переговоры, работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом
Навыки	Владеть навыками работы с нормативно-правовой документацией.
	Владеть навыками систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, в том числе законодательства по защите персональных данных, а также навыками осуществления экспертизы нормативных правовых актов

Владеть навыками выбора оптимальных способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм.

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание юридических понятий и категорий, нормативно-правовых документов трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	Не знает юридические понятия и категории, нормативно-правовые документы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права	Знает юридические понятия и категории, нормативно-правовые документы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, но допускает неточности формулировок	Знает юридические понятия и категории, нормативно-правовые документы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, их интерпретирует и использует	Знает юридические понятия и категории, нормативно-правовые документы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знание действующего законодательства в области профессиональной деятельности	Не знает действующего законодательства в области профессиональной деятельности	Знает действующее законодательство в области профессиональной деятельности, но допускает неточности формулировок	Знает действующее законодательство в области профессиональной деятельности, интерпретирует его и использует	Знает действующее законодательство в области профессиональной деятельности, может корректно сформулировать самостоятельно правовые нормы
Знание основных правовых закономерностей, соотношений, принципов	Знание основные правовые закономерности, соотношения, принципы	Знает основные правовые закономерности, соотношения, принципы, но допускает неточности в формулировках	Знает основные правовые закономерности, соотношения, принципы, интерпретирует и использует их	Знает основные правовые закономерности, соотношения, принципы, может самостоятельно их сформулировать
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя

	Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами, рисунками и примерами	Выполняет поясняющие схемы и рисунки небрежно и с ошибками	Выполняет поясняющие рисунки и схемы корректно и понятно	Выполняет поясняющие рисунки и схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Допускает неточности в изложении интерпретации знаний	Грамотно и по существу излагает знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Умение ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов	Не умеет ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов	Умеет ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов, демонстрирует средний уровень сформированности умений	Умеет ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов, демонстрирует хороший уровень сформированности и умений	Умеет ориентироваться в структуре и содержании нормативно-правовых документов, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
Умение использовать юридический понятийно-категориальный аппарат, систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов	Не умеет использовать юридический понятийно-категориальный аппарат, систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов	Умеет использовать юридический понятийно-категориальный аппарат, систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, демонстрирует средний уровень сформированности умений	Умеет использовать юридический понятийно-категориальный аппарат, систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, демонстрирует хороший уровень сформированности и умений	Умеет использовать юридический понятийно-категориальный аппарат, систематизировать, анализировать и применять на практике законодательство в области профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
Умение составлять договоры и другие правовые документы	Не умеет составлять договоры и другие правовые документы	Умеет составлять договоры и другие правовые документы, демонстрирует средний уровень сформированности умений	Умеет составлять договоры и другие правовые документы, демонстрирует хороший уровень сформированности и умений	Умеет составлять договоры и другие правовые документы, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
Умение представлять	Не умеет представлять интересы	Умеет представлять интересы	Умеет представлять интересы	Умеет представлять интересы

интересы организации, вести переговоры, работать с информационным и системами и базами данных по вопросам управления персоналом	организации, вести переговоры, работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	организации, вести переговоры, работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом, демонстрирует средний уровень сформированности умений	организации, вести переговоры, работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом, демонстрирует хороший уровень сформированности и умений	организации, вести переговоры, работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Навыки работы с нормативно-правовой документацией	Не владеет навыками работы с нормативно-правовой документацией	Владеет навыками работы с нормативно-правовой документацией, но допускает неточности, демонстрирует средний уровень владения навыками	Владеет навыками работы с нормативно-правовой документацией, но допускает неточности, демонстрирует хороший уровень владения навыками	Владеет уверенно и четко навыками работы с нормативно-правовой документацией, демонстрирует высокий уровень владения навыками
Владеть навыками систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, в том числе законодательства по защите персональных данных, а также навыками осуществления экспертизы нормативных правовых актов	Не владеет навыками систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, в том числе законодательства по защите персональных данных, а также навыками осуществления экспертизы нормативных правовых актов	Владеет навыками систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, в том числе законодательства по защите персональных данных, а также навыками осуществления экспертизы нормативных правовых актов, демонстрирует средний уровень владения навыками	Владеет навыками систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, в том числе законодательства по защите персональных данных, а также навыками осуществления экспертизы нормативных правовых актов, но допускает неточности, демонстрирует хороший уровень владения навыками	Владеет уверенно и четко навыками систематизации, анализа и практического применения законодательства в области профессиональной деятельности, в том числе законодательства по защите персональных данных, а также навыками осуществления экспертизы нормативных правовых актов, демонстрирует хороший уровень владения навыками, демонстрирует высокий уровень владения навыками
Владеет навыками выбора	Не владеет навыками выбора оптимальных	Владеет навыками выбора оптимальных	Владеет навыками выбора оптимальных	Владеет уверенно и четко навыками

оптимальных способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм	способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм	способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, демонстрирует средний уровень владения навыками	способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, но допускает несущественные неточности, демонстрирует хороший уровень владения навыками	выбора оптимальных способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, демонстрирует высокий уровень владения навыками
------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК № 318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения.
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и

	имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду.
--	-------------------------------------------------------------------

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017.
2.	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017.
3.	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор №102 от 24.05.2018.
4.	Microsoft Visual Studio 2013	Лицензионный договор № 63-14к от 02.07.2014.
5.	Среды программирования Free Pascal, Dev C++ или CodeBlocks	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Андруник, А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [электронный ресурс]: учебное пособие / А.П. Андруник, М.Н. Руденко, А.Е. Суглоюлв. – М.: Дашков и К°, 2020. – 508 с. URL: <https://www.iprbookshop.ru/85372.html>

2. Вражнова, М.Н. Основы социологии кадровой безопасности [электронный ресурс]: учебное пособие / М.Н. Вражнова, Л.О. Терновая. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 261 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/968235>

3. Гришина, Н.В. Основы информационной безопасности предприятия [электронный ресурс]: учебное пособие / Н.В. Гришина. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 216 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1178150>

4. Конкурентная разведка: технологии и противодействие [электронный ресурс]: учебное пособие / В.И. Аверченков, В.В. Спасенников, В.А. Шкаберин [и др.]. – 2-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2017. – 201 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1090756>

5. Кузнецов, И.Н. Бизнес-безопасность [электронный ресурс]: практическое пособие / И.Н. Кузнецов. – 5-е изд., пересм. – М.: Дашков и К°, 2020. – 412 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092993>

6. Кузнецова, Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения [электронный ресурс]: монография / Н.В. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 286 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/105895>

7. Кузнецова, Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации [электронный ресурс]: монография / Н.В. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 262 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058832>

8. Петренко, С.А. Управление информационными рисками. Экономически оправданная безопасность [электронный ресурс]: пособие / С.А.

Петренко, С.В. Симонов. – 2-е изд. – М.: ДМК Пресс, 2018. – 396 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/983162>

9. Трудовое право [электронный ресурс]: учебник / под ред. В.М. Лебедева. – 2-е изд., перераб. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 368 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1071764>

10. Управление кадровой политикой и кадровый аудит в бюджетных организациях [электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / сост. Н.Н. Анисимова. – Сочи: СГУ, 2019. – 34 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/147855>

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. <http://www.consultant.ru> – официальный сайт СПС «Консультант Плюс».
2. <http://www.allpravo.ru/catalog> - каталог Право России.
3. <http://www.j-servis.ru> – юридический информационный портал.
4. <http://www.kremlin.ru> – сайт Президента Российской Федерации.
5. <http://duma.gov.ru> – сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.
6. <http://council.gov.ru> – сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации.
7. <http://www.government.ru> – сайт Правительства Российской Федерации.
8. <http://www.ksrf.ru> – сайт Конституционного Суда Российской Федерации.
9. <http://www.supcourt.ru> – сайт Верховного Суда Российской Федерации.
10. <http://www.biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE».
11. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система IPRbooks.
12. <https://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система «Лань».
13. <https://znanium.com> – Электронно-библиотечная система «Znanium.com».

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021/2022 учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № ____ заседания кафедры от « ____ » _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой

подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института

подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.