

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Основы кадровой безопасности организации

Образовательная программа
38.03.03—Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная, заочная

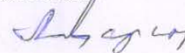
Статус дисциплины: вариативная

Махачкала 2020 г

Рабочая программа дисциплины «Основы кадровой безопасности организации» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

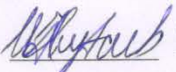
Магомедов М. А., к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:

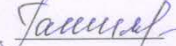
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»

от «11» 03 2020 г., протокол № 6

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления

от «19» 03 2020 г., протокол № 4

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением «26» 03 2020 г.



Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины.....	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Объем дисциплины.....	6
4.2. Структура дисциплины.....	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	7
4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине	7
4.3.2. Содержание лабораторно-практических занятий по дисциплине	9
5. Образовательные технологии.....	10
6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	11
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	11
7.2. Типовые контрольные задания.....	12
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	20
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	21
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	21
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	22
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	22
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	23

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «*Основы кадровой безопасности организации*» входит в вариативную часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03– Управление персоналом, профиль - Управление персоналом.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием теоретических основ управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

Дисциплина «*Основы кадровой безопасности организации*» изучается после курса «*Управление персоналом*», «*Экономическая теория*», «*Основы менеджмента*», «*Теория организации*», «*Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*» и др.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных - ОК -3; - ОПК - 1; профессиональных - ПК -2; - ПК -3.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе 144 академических часов по видам учебных занятий

Очная форма

Семестр	Учебные занятия					Форма промежуточной аттестации	
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем				СР		
	Всего	из них					
Лекции		Практические занятия	КСР	консультации			
4	72	36	36	-	-	36	(36) Экзамен

Заочная форма

Семестр	Учебные занятия					СР	Форма промежуточной аттестации
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
Лекции		Практические занятия	КСР	консультации			
4	16	8	8	-	-	119	(9) Экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Курс дисциплины «*Основы кадровой безопасности организации*» представляет собой изложение теоретических основ организации системы кадровой безопасности организации.

Познавательная цель курса состоит в уяснении студентами знаний необходимых для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом с позиций оценки и управления рисками.

Практическая цель курса состоит в том, что в результате изучения данного курса выпускники должны уметь самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, использовать эффективные методы принятия управленческих решений, касающихся собственно персонала и его оценки и т.д.

Основными задачами курса являются:

- изучение теоретических основ информационной политики организации и способы ее защиты;
- изучение правовых аспектов обеспечения кадровой безопасности персонала организации;
- развитие навыков самостоятельной работы в области управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных теоретических концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «*Основы кадровой безопасности организации*» входит в вариативную часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом».

Дисциплина «*Основы кадровой безопасности организации*» изучается после курса «Управление персоналом», «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Теория организации», «Инновационный менеджмент» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - использовать экономические знания в различных сферах деятельности. Владеет: - основными навыками использования и обобщения экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знает: - основы современной философии и концепций управления персоналом. Умеет: - применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Владеет: - навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками

ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знает: - основы кадрового планирования и контроллинга персонала на предприятии. Умеет: - анализировать результаты кадрового планирования и контроллинга персонала организации. Владеет: - навыками реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике	Знает: - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Умеет: - внедрять программы и процедуру подбора и отбора персонала организации. Владеет: - методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

Форма обучения: очная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная рабога	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практичес кие	Лаборат орные	КСР		
Модуль 1: Основные концепции безопасности кадрового развития									
1	Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 1. 2. Кадровая безопасность организации как объект управления.	12		4	4			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 1. 3.Работа с кадрами - важнейший фактор экономической безопасности	16		6	6			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 1:	36		12	12			12	
Модуль 2: Система управления кадровой безопасностью организации									
4	Тема 2.1. Трудовые отношения работодателя и работника	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 2.2.Мотивация и стимулирование работников	12		4	4			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка

								конспекта
6	Тема 2.3. Поиск и подбор кандидатов на работу	16		6	6		4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2:	36		12	12		12	
Модуль3: Методы управления и организация работы персонала								
7	Тема 3.1. Заключение трудового договора на предприятии	8		2	2		4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
8	Тема 3.2. Обработка персональных данных работника	12		4	4		4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
9	Тема 3.3. Организация работы персонала. Увольнение работников	16		6	6		4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 3:	36		12	12		12	
	Модуль4: Экзамен	36				36		
	Итого:	144		36	36	36	36	

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	и семинары	СРС	КРС
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса	14	-		14	
Тема 2. Кадровая безопасность организации как объект управления.	18	2	2	14	
Тема 3. Работа с кадрами - важнейший фактор экономической безопасности	18	2	2	14	
Тема 4. Трудовые отношения работодателя и работника	18	2	2	14	
Тема 5. Мотивация и стимулирование работников	11	2	2	7	
Тема 6. Поиск и подбор кандидатов на работу	14			14	
Тема 7. Заключение трудового договора на предприятии	14			14	
Тема 8. Обработка персональных данных работника	14			14	
Тема 9. Организация работы персонала. Увольнение работников	14			14	
Итого	144	8	8	119	9

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Основные концепции безопасности кадрового развития

Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса

Основные понятия теории риска. Характеристики и функции риска. Принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска».

Математические предпосылки зарождения теории риска. Характеристика концепции «рисков» в современной России.

Существующие подходы в социологической теории риска. Роль факторов страха и контроля в теории рисков. Существенные признаки рисков в концепции Л.Н. Тэпмана.

Содержание базовых функций риска. Взаимосвязь риска и неопределённости

Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления.

Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.

Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.

Тема 1.3. Работа с кадрами - важнейший фактор экономической безопасности.

Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.

Модуль 2: Система управления кадровой безопасностью организации.

Тема 2.1. Трудовые отношения работодателя и работника.

Факторы кадровых рисков. Виды рисков в системе управления персоналом.

Риски утраты человеческого капитала и труда. Понятие кадровые риски, их классификация и характеристики. Причины возникновения кадровых рисков.

Утраты, которые являются основой для построения системы оценки кадровых рисков.

Утраты материальных активов. Причины и результаты утраты человеческого капитала во всех ее проявлениях.

Последствия для организации утрат человеческого капитала. Информационные риски.

Репутационные риски (формирование нежелательного имиджа).

Тема 2.2. Мотивация и стимулирование работников.

Понятие конфликта в организации. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения. Функции и последствия конфликтов в организации. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации. Правовое обеспечение организационных конфликтов. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров. Достоинства и недостатки арбитражного суда. Фактор справедливости. Схема проведения внутреннего служебного расследования. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров. Национальные стили ведения переговоров.

Тема 2.3. Поиск и подбор кандидатов на работу.

Ошибки при подборе персонала. Области рисков. Управление рисками при подборе персонала. Ошибки при подборе персонала, области рисков. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Основные данные о потенциальном работнике, которые следует знать работодателю, существующие способы и возможности их получения. «Комплексный подход» к подбору персонала

Модуль 3: Методы управления и организации работы персонала.

Тема 3.1. Заключение трудового договора на предприятии.

Методы управления кадровыми рисками. Формирование модели нарушителя. Основные направления и методы управления риском. Параметры в модели нарушителя.

Возможные неправомерные действия персонала, ответственного за хранение материальных ценностей. Возможные неправомерные действия сотрудников, имеющих доступ к управлению

технологическими процессами и конфиденциальной информации. Возможные неправомерные действия руководителей.

Тема 3.2. Обработка персональных данных работника

Ошибки при подборе персонала. Области рисков. Управление рисками при подборе персонала. Ошибки при подборе персонала, области рисков. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Основные данные о потенциальном работнике, которые следует знать работодателю, существующие способы и возможности их получения. «Комплексный подход» к подбору персонала

Тема 3.3. Организация работы персонала. Увольнение работников.

Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций). Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Основные концепции безопасности кадрового развития

Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса

1. Основные понятия теории риска. Характеристики и функции риска.
2. Принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска».
3. Содержание базовых функций риска. Взаимосвязь риска и неопределённости

Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления.

1. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
2. Основные каналы и способы получения информации о кадрах.
3. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования.

Тема 1.3. Работа с кадрами - важнейший фактор экономической безопасности

1. Причины и факторы возникновения риска.
2. Уровни рисков.
3. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.

Модуль 2: Система управления кадровой безопасностью организации

Тема 2.1. Трудовые отношения работодателя и работника.

1. Факторы кадровых рисков.
2. Виды рисков в системе управления персоналом.
3. Понятие кадровые риски, их классификация и характеристики.
4. Причины возникновения кадровых рисков.

Тема 2.2. Мотивация и стимулирование работников

1. Риски в системе управления персоналом.
1. Понятие конфликта в организации.
2. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
3. Функции и последствия конфликтов в организации.

4. *Поведение как источник риска.*

Тема 2.3. Поиск и подбор кандидатов на работу

1. *Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности.*
2. *Оценка вероятности проявления угроз и вероятности риска.*
3. *Отличительная особенность метода вербальных функций.*

Модуль3: Методы управления и организация работы персонала.

Тема 3.1. Заключение трудового договора на предприятии.

1. *Методы управления кадровыми рисками.*
2. *Основные направления и методы управления риском.*
3. *Параметры в модели нарушителя.*

Тема 3.2.Обработка персональных данных работника

1. *Ошибки при подборе персонала.*
2. *Управление рисками при подборе персонала.*
3. *Критерии методик диагностики при подборе персонала.*

Тема 3.3. Организация работы персонала. Увольнение работников.

1. *Риски оценки и аттестации персонала.*
1. *Риски развития и обучения персонала.*
2. *Риски при увольнении сотрудников.*

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс - метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по вычислению эффективности рекламной компании, стимулирования сбыта, вычислению и определению доли и емкости рынка.
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, руководителями ведущих предприятий, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «*Основы кадровой безопасности организации*» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<i>Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 1. 2. Кадровая безопасность организации как объект управления.</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 1. 3. Работа с кадрами - важнейший фактор экономической безопасности</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.1. Трудовые отношения работодателя и работника</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.2. Мотивация и стимулирование работников</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.3. Поиск и подбор кандидатов на работу</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.1. Заключение трудового договора на предприятии</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.2. Обработка персональных данных работника</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.3. Организация работы персонала. Увольнение работников</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - использовать экономические знания в различных сферах деятельности.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов,

		Владеет: - основными навыками использования и обобщения экономических знаний в различных сферах деятельности	тестирование
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знает: - основы современной философии и концепций управления персоналом. Умеет: - применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Владеет: - навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знает: - основы кадрового планирования и контроллинга персонала на предприятии. Умеет: - анализировать результаты кадрового планирования и контроллинга персонала организации. Владеет: - навыками реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике	Знает: - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Умеет: - внедрять программы и процедуру подбора и отбора персонала организации. Владеет: - методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена

Тесты:

1. Какие субъекты могут сталкиваться с экономическим риском?

- а) отдельный человек
- б) группа людей
- в) предприятие
- г) любой субъект

2. Что понимается под риском применительно к предпринимательской деятельности?

- а) возможность недополучения прибыли или дохода
- б) подверженность лица, принимающего решения, возможным потерям или убыткам в стремлении достичь более предпочтительного результата в планируемой акции
- в) характеристика проявления ущерба – частота возникновения или/и тяжесть (размер) ущерба

3. Какой критерий не является элементом классификации по характеристике опасности, связанной с риском?

- а) классификация по типу объекта

- б) классификация по причине (природе) ущерба
- в) классификация по месту появления рисков
- г) классификация по типичности отрицательных последствий

4. Какое правило не применяется в стратегии риск-менеджмента?

- а) максимум выигрыша
- б) оптимальная вероятность результата
- в) отсутствие вероятности положительного результата
- г) оптимальное сочетание выигрыша и величины риска

5. В каких случаях применяется рассеянный подход к управлению рисками организации?

- а) функциональные и «производственные» единицы организации работают весьма независимо
- б) риск рассматривается в большей степени как дополнительные возможности в развитии организации
- в) реализуемые на практике бизнес-действия сосредоточиваются на финансах

6. Что предполагает идентификация и анализ рисков?

- а) анализ конкретных причин возникновения неблагоприятных событий и их отрицательных последствий
- б) проведение качественного, а затем и количественного изучения рисков
- в) разработку мероприятий по управлению рисками

7. Поведенческие факторы, являющиеся распространенными ограничениями при принятии эффективных решений:

- а) уровень риска
- б) изменяющееся окружение, взаимосвязь решений
- в) все перечисленное
- г) негативное отношение к чему или какому-либо, личностные пристрастия, барьеры восприятия информации

8. На какие группы делятся методы управления рисками по признаку «вариант воздействия на риск»?

- а) группа, отвечающая процедурам «уклонение от риска», «сокращение риска» и «передача риска»
- б) группа методов трансформации рисков, связанная с непосредственным воздействием на риск, и группа методов финансирования рисков, направленная на возмещение возможного ущерба.

9. Каким способом может проводиться оценка эффективности разработки программы управления рисками?

- а) сопоставление с финансовыми возможностями фирмы значений максимально возможного, наиболее вероятного и ожидаемого убытков до и после реализации программы управления рисками.
- б) сравнительный анализ значений максимально возможного, наиболее вероятного и ожидаемого убытков до и после реализации программы управления рисками.
- в) могут использоваться различные способы.

10. Какие действия предполагаются при выборе приоритетных процедур управления рисками?

- а) уточнение принципов управления рисками и принципов разработки программы с учетом уточненных общей стратегии и стратегии, целей и задач по управлению рисками

б) определение пороговых значений вероятности и/или размера возможного ущерба по отдельным направлениям и аспектам деятельности фирмы и в целом по фирме с учетом уточненных общей стратегии, стратегии, целей и задач управления риском, а также процедур управления рисками

в) комплекс вышеперечисленных действий

11. С точки зрения теории менеджмента наиболее корректным определением цели управления является:

а) результат, на достижение которого направлено управление

б) желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы

в) видение будущего, которое желательно достичь

г) объективная тенденция развития организации

12. Риск при принятии решений – это;

а) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы

б) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя

в) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат

г) уровень превышения своих полномочий

13. Какой ответ характеризует отличия между хеджированием и страхованием?

а) при хеджировании вы устраняете риск понести убытки, отказываясь от возможности получить доход. При страховании вы устраняете риск понести убытки, но сохраняете возможность получить доход

б) при хеджировании вы устраняете риск понести убытки, но сохраняете возможность получить доход. При страховании вы устраняете риск понести убытки, отказываясь от возможности получить доход.

14. При каком виде хеджирования финансовых рисков заключение сделки о купле (продаже) ценных бумаг сопровождается заключением сделки об обратной продаже (купле)?

а) хеджирование с использованием опционов

б) хеджирование с использованием фьючерсных контрактов

в) хеджирование с использованием операции своп

15. При управлении рисками повсеместно присутствует неопределенная обстановка, которая подразделяется:

а) на объективно-неопределенную,

б) субъективно-неопределенную и

в) случайную (комбинированную).

16. Как характеризуется случайная (комбинированная) неопределенность?

а) обстоятельства и факторы непредсказуемого характера в равной мере играют значительную роль в формировании рисков

б) обстоятельства и факторы объективного характера играют главенствующую роль в формировании рисков

в) обстоятельства и факторы субъективного характера играют главенствующую роль в формировании рисков

17. Конфликт, характеризующийся столкновением сторон в виде спора, ссоры, агрессивных действий:

а) открытый

б) процессный

- в) латентный
- г) скрытый

18. Этап развития организации, при котором организация находится в состоянии упадка, старения:

- а) латентный
- б) патентный
- в) виолентный
- г) коммутантный

19. Функция антикризисного управляющего, заключающаяся в постоянном, целенаправленном знакомстве с новшествами в различных сферах экономики и т. п.

- а) воспитательная
- б) экспертно-инновационная
- в) административная
- г) лидирующая

20. Причины кризиса, отражающие ошибки и волюнтаризм в управлении, а также природные, характеризующие явления климата, землетрясения и др. называются:

- а) субъективными
- б) объективными
- в) производственными
- г) произвольными

21. Состояние системы, в котором хотя бы одна составляющая находится в переходном периоде, но при этом на состоянии системы это не сказывается:

- а) суперстабильное
- б) стабильное
- в) экстабильное
- г) квазистабильное

22. Переходный период развития организации, характеризующийся снижением большинства важных показателей жизнедеятельности:

- а) зарождение потенциала
- б) становление
- в) утверждение
- г) период падения

23. Процессы, которые поддаются изменению в определенном направлении при сознательном воздействии на них:

- а) хаотичные
- б) циклические
- в) неуправляемые
- г) управляемые

24. Условия, ведущие к срыву обычных показателей деятельности, к авариям, катастрофам:

- а) квазистабильные
- б) экстремальные
- в) кризисные
- г) стандартные

25. Мера защиты и мера компенсации негативного воздействия неуправляемых факторов;

- а) адаптация
- б) санация
- в) инновационность
- г) страхование

26. Переходный период развития организации, характеризующийся реальным появлением новой фирмы как самостоятельной организации в экономической среде, имеющей некоторые рыночные позиции, юридическое оформление:

- а) становление
- б) период падения
- в) утверждение
- г) зарождение потенциала

27. Функция антикризисного управляющего, заключающаяся в контроле и оценке результатов, осуществлении коррекции деятельности, координации ее по срокам, времени, ресурсам, установлении системы мер поощрений и наказаний

- а) лидирующая
- б) административная
- в) экспертно-инновационная
- г) воспитательная

Тематика рефератов:

1. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
2. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
3. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.
4. Основные уровни разработки кадровой политики.
5. основополагающие принципы формирования кадровой политики.
6. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
7. Системный подход к исследованию социальных процессов.
8. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
9. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
10. Типы кадровой политики.
11. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
12. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
13. Методика отбора кадров.
14. Процедура проведения отбора кадров.
15. Высвобождение персонала.
16. Адаптация кадров: виды, формы, сроки.
17. Основные цели адаптации.
18. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
19. Основные модели подготовки кадров.
20. Современные процессуальные теории мотивации.

21. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
22. Природа организационного лидерства.
23. Функции лидеров.
24. Понятие кадровой безопасности.
25. Безопасность найма сотрудников.
26. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
27. Безопасность служебной деятельности.
28. Последствия кадровых угроз групп риска.
29. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
30. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
31. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
32. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
33. Защита персональных данных сотрудника.
34. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
35. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
36. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления.
37. Культура делового общения.
38. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
39. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
40. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.
41. Техника и тактика ведения переговоров.
42. Национальные стили ведения переговоров.
43. Культура компромисса.
44. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.
45. Модель успешного проведения организационных изменений.

Контрольные вопросы по модулю 1

Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.

1. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
2. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.
3. Основные уровни разработки кадровой политики.
4. Основополагающие принципы формирования кадровой политики.
5. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
6. Системный подход к исследованию социальных процессов.
7. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
8. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
9. Типы кадровой политики.
10. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
11. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.

12. Методика отбора кадров.
13. Процедура проведения отбора кадров.
14. Высвобождение персонала.
15. Адаптация кадров: виды, формы, сроки.
16. Основные цели адаптации.
17. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
18. Основные модели подготовки кадров.
19. Современные процессуальные теории мотивации.
20. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
21. Природа организационного лидерства.

Контрольные вопросы по модулю 2

22. Функции лидеров.
23. Понятие кадровой безопасности.
24. Безопасность найма сотрудников.
25. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
26. Безопасность служебной деятельности.
27. Последствия кадровых угроз групп риска.
28. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
29. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
30. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
31. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
32. Защита персональных данных сотрудника.
33. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
34. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
35. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления.
36. Культура делового общения.
37. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
38. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
39. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.
40. Техника и тактика ведения переговоров.
41. Национальные стили ведения переговоров.
42. Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).
43. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.
44. Модель успешного проведения организационных изменений.

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля:

45. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
46. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
47. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.

48. Основные уровни разработки кадровой политики.
49. основополагающие принципы формирования кадровой политики.
50. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
51. Системный подход к исследованию социальных процессов.
52. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
53. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
54. Типы кадровой политики.
55. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
56. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
57. Методика отбора кадров.
58. Процедура проведения отбора кадров.
59. Высвобождение персонала.
60. Адаптация кадров: виды, формы, сроки.
61. Основные цели адаптации.
62. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
63. Основные модели подготовки кадров.
64. Современные процессуальные теории мотивации.
65. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
66. Природа организационного лидерства.
67. Функции лидеров.
68. Понятие кадровой безопасности.
69. Безопасность найма сотрудников.
70. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
71. Безопасность служебной деятельности.
72. Последствия кадровых угроз групп риска.
73. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
74. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
75. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
76. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
77. Защита персональных данных сотрудника.
78. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
79. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
80. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления.
81. Культура делового общения.
82. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
83. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
84. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.
85. Техника и тактика ведения переговоров.
86. Национальные стили ведения переговоров.
87. Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).
88. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52562.html>
2. Иванова С. Как найти своих людей [Электронный ресурс] : искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 184 с. — 978-5-9614-2240-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68035.html>
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.htm>
4. Моделирование и прогнозирование стратегии кадровой политики развития сестринского дела на региональном уровне [Электронный ресурс] / О.Н. Григорьева [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — Воронеж: Воронежский институт высоких технологий, Истоки, 2014. — 156 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23354.html>
5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В.В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

б) дополнительная литература:

1. Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] : профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции. Учебное пособие / С.Ю. Кабашов. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дело, 2014. — 216 с. — 978-5-7749-0944-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51028.html>
2. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс] / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. — 160 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>
3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс] / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова. — Электрон.текстовые данные. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. — 105 с. — 978-5-222-20049-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19211.html>
4. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон.текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://ego.uara.ru> – Журнал «Бизнес и персонал»

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал
<http://www.marketingcommunications.ru> – Журнал «Персонал».
 eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.
<http://www.mavriz.ru> – Журнал «Управление персоналом»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины *«Основы кадровой безопасности организации»* предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления в области анализа процессов, протекающих в рамках обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом с позиций оценки и управления рисками.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для проведения анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, использовать эффективные методы принятия управленческих решений, касающихся собственно персонала и его оценки и т.д.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание.

Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.

Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием системы знаний об особенностях организации кадровой безопасности.

К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Персоналом», "Бизнес и персонал", «Экономист», «Человек и труд» и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.