

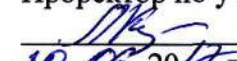
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровая безопасность организации»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк  
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность организации» для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,  
разработчик: ст. преподаватель, к.э.н. Л.С. Ляхова

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК



А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

## 1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Цель изучения учебной дисциплины «Кадровая безопасность организации» является формирование совокупности теоретических представлений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации.

### Карта компетенций

Код компетенции	Содержание компетенции	Ожидаемые результаты обучения
1	2	3
ОПК-2	Знание нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений	<i>Знать</i> основные положения нормативно-правовых актов ДНР, Миграционного и Международного права, содержащие нормы трудового и социального права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, соблюдение которых необходимо для обеспечения эффективного управления кадровой безопасностью организации <i>Уметь</i> Использовать нормы трудового и социального права для предупреждения и пресечения реализации угроз кадровой безопасности организации
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.)	<i>Владеть</i> навыками разработки и внедрения локальных нормативных актов, регламентирующих управление персоналом, с учетом требований кадровой безопасности.
ПК-3	знанием основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<i>Знать</i> основы найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами и политикой кадровой безопасности организации <i>Уметь</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, в целях обеспечения кадровой безопасности организации <i>Владеть</i> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала, проводимой с целью предотвращения реализации угроз кадровой безопасности
ПК-8	знанием основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыками разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных	<i>Знать</i> основы разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями <i>Уметь</i> Организовать процесс разработки, внедрения и контроля над исполнением локальных нормативно-правовых актов, обеспечивающих эффективное функционирование системы управления кадровой безопасностью организации

Код компетенции	Содержание компетенции	Ожидаемые результаты обучения
1	2	3
	нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда	<i>Владеть</i> навыками разработки и внедрения локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда с учетом требований кадровой безопасности
ПК-14	умением проводить анализ специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<i>Знать</i> методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации <i>Уметь</i> использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации <i>Владеть</i> навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации.

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

#### *Знать:*

- понятийный аппарат, используемый в рамках изучаемой дисциплины;
- роль кадровой безопасности в системе управления персоналом
- цели и прикладные задачи управления кадровой безопасностью;
- структуру системы управления кадровой безопасностью организации;
- систематизированный перечень угроз кадровой безопасности;
- систематизированный перечень методов противодействия угрозам кадровой безопасности;
- методические основы управления процессом обеспечения кадровой безопасности.

#### *Уметь* оценивать:

- вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности организации с учетом особенностей ее уставных задач и реализуемых стратегий рыночного поведения;
- степень общей защищенности конкретной организации от угроз ее имущественной и неимущественной безопасности, связанных с кадровым направлением деятельности;
- эффективность различных методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации;
- эффективность функционирования уполномоченных служб и руководителей структурных подразделений организации в области противодействия угрозам по кадровому направлению;
- степень потенциальной лояльности различных категорий сотрудников организации;

***Владеть (навыки и/или опыт деятельности):***

- навыками организации системы противодействия угрозам имущественной и немущественной безопасности организации по кадровому направлению ее деятельности;
- способами отсева потенциально нелояльных сотрудников уже на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения ими испытательного срока;
- методиками организации специального обучения сотрудников правилам обеспечения безопасности своего работодателя;
- методами организации контроля ответственности персонала за соблюдение соответствующих правил и их общей лояльности;
- способами организации мотивации персонала к эффективному обеспечению информационной и имущественной безопасности работодателя.

**2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы**

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Кадровая безопасность организации» относится к вариативным дисциплинам профессионального цикла.

**2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося**

Для успешного изучения данной дисциплины студенту потребуются знания и умения, полученные в результате изучения таких дисциплин как: «Микроэкономика», которая раскрывает сущность человеческого ресурса, как основного фактора производства; «Качество и уровень жизни населения», «Командообразование и лидерство», в которых раскрываются основополагающие принципы работы с кадрами, выступающими в качестве базовых, для обеспечения кадровой безопасности организации.

Вопросы, связанные с обеспечением кадровой безопасности организации тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Правоведение», «Экономика», «Социология». Используются также основные положения, подходы и приемы изучаемые в рамках освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

**2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:**

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Кадровая безопасность организации», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами, как: «Социология управления», «Основы менеджмента», «Экономика труда и социально-трудовые отношения» «Маркетинг персонала», «Антикризисное управление персоналом», «Трудовое право», «Оценка персонала», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования» и др.

**3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента**

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр №4	Семестр №4
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>36</b>	<b>8</b>
В том числе:					
Лекции				<b>18</b>	<b>4</b>
Семинарские занятия				<b>18</b>	<b>4</b>
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>72</b>	<b>100</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

**4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения</b>										
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации	2		2	8	12	2		2	8	12
Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления	2		2	8	12				12	12
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности	2		2	8	12				12	12
<b>Итого по разделу 1:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации</b>										
Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации	2		2	8	12				14	14
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью	4		4	16	24				22	22

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
организации										
<b>Итого по разделу 2:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>36</b>				<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации</b>										
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	2		2	8	12	2		2	8	12
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	2		2	8	12				12	12
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	2		2	8	12				12	12
<b>Итого по разделу 3:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>4</b>	<b>30</b>	<b>36</b>
<b>Всего за семестр:</b>	<b>18</b>		<b>36</b>	<b>54</b>	<b>108</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>100</b>	<b>108</b>

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения</b>				
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации	- Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом. - Сущность безопасности и ее цели - Виды угроз кадровой безопасности, представители основных групп риска	<b>Семинарское занятие №1:</b> 1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом. 2. Сущность безопасности и ее цели 3. Виды угроз кадровой безопасности. Внешние угрозы, внутренние угрозы. 4. Представители основных групп риска: алкоголики, наркоманы, игроки, члены религиозных новообразований	2	2
Тема 1.2. .	- Цель и основные элементы	<b>Семинарское занятие №2:</b>		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Кадровая безопасность организации как объект управления	кадровой безопасности организации, - Классификация возможных угроз и методов противодействия им. - Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.	1. Цель и основные элементы кадровой безопасности организации, 2. Классификация возможных угроз кадровой безопасности по признаку: целевой направленности характера потерь от реализованных угроз источника угрозы вероятности практической реализации угрозы 3. Классификация методов противодействия возможным угрозам кадровой безопасности организации. 4. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.	2	
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности	- Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности - Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы с целью обеспечения кадровой безопасности - Стратегические подходы к формированию лояльности персонала	<b>Семинарское занятие №3:</b> 1. Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности 2. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы с целью обеспечения кадровой безопасности 3. Стратегические подходы к формированию лояльности персонала	2	
<b>Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации</b>				
Тема 2.1. Основные элементы системы кадровой безопасности организации	- Субъект и принципы кадровой безопасности - Объекты обеспечения кадровой безопасности - Методы обеспечения кадровой безопасности организации	<b>Семинарское занятие №4:</b> 1. Субъект кадровой безопасности 2. Принципы кадровой безопасности 3. Объекты обеспечения кадровой безопасности 4. Методы обеспечения кадровой безопасности организации	2	



Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура системы управления кадровой безопасностью</li> <li>- Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности</li> <li>- Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы</li> <li>- Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью</li> <li>- Методические требования к системе управления кадровой безопасностью</li> <li>- Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №5:</b>		
		1. Структура системы управления кадровой безопасностью 2. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности 3. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы	2	
		<b>Семинарское занятие №6:</b>		
		1. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью 2. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью 3. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью	2	
<b>Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации</b>				
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.</li> <li>- Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя.</li> <li>- Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №7:</b>		
		1. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации 2. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя 3. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации	2	2
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Конфиденциальная информация как объект защиты.</li> <li>- Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №8:</b>		
		1. Конфиденциальная информация как объект защиты. 2. Типовые причины, формы и методы реализации угроз	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
со стороны собственного персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.</li> <li>- Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.</li> <li>- Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности</li> </ul>	<p>информационной безопасности организации с участием ее персонала.</p> <p>3. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.</p> <p>4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.</p> <p>5. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности</p>		
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Имущество организации как объект защиты</li> <li>- Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала</li> <li>- Классификация методов реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала</li> <li>- Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала</li> <li>- Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности</li> </ul>	<p><b>Семинарское занятие №9:</b></p> <p>1. Имущество организации как объект защиты</p> <p>2. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала</p> <p>3. Классификация методов реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала</p> <p>4. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала</p> <p>5. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности</p>	2	

## 5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

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

1. Киселёва, А.А. Управление кадровыми рисками на предприятии/ А.А. Киселева

//Управление персоналом: новые задачи: материалы IV Республиканской студ. науч.-практ. конф., 17 апреля 2018 г., Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. - С. 22-24

2. Ляхова, Л.С. Учебно-методический комплекс дисциплины «Кадровая безопасность организации» [Электронная версия]. – Донецк: ДонАУиГС, 2017

3. Ляхова, Л.С. Пути повышения эффективности управления кадровой безопасностью муниципальных органов / Л.С. Ляхова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2017, г. Донецк. Секция 5: Проблемы становления и развития муниципального управления / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – С. 101 – 103.

4. Ляхова, Л.С. Формирование системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления / Л.С. Ляхова // Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 2 (6): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 26-40.

5. Ляхова, Л.С. Совершенствование управления кадровыми рисками в процессе адаптации / Л.С. Ляхова, Ю.С. Дяк // Управление персоналом: новые задачи: материалы IV Республиканской студ. науч.-практ. конф., 17 апреля 2018 г., Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. - С. 44-46

6. Ляхова, Л.С. Игроки как представители угроз для организации / Л.С. Ляхова, Е.В. Кабанова // Управление персоналом: новые задачи: материалы IV Республиканской студ. науч.-практ. конф., 17 апреля 2018 г., Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. - С. 58-60

7. Ляхова, Л.С. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Л.С. Ляхова, И.Ю. Потоловская // Управление персоналом: новые задачи: материалы IV Республиканской студ. науч.-практ. конф., 17 апреля 2018 г., Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. - С. 106-109

8. Ляхова, Л.С. Роль службы управления персоналом в обеспечении кадровой безопасности организации / Л.С. Ляхова, Д.А. Кострова // Управление персоналом: новые задачи: материалы IV Республиканской студ. науч.-практ. конф., 17 апреля 2018 г., Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018.- С. 70-72

9. Стадник, А.М. Современные тенденции управления персоналом: мотивационные процессы и кадровая безопасность // Стадник, А.М. Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: сборник материалов междунар. науч.-практ. конференции преподавателей и аспирантов 28-29 ноября 2017 г. - Донецк; ДонАУиГС, 2018. - С. 99-102

10. Хмельницкий Б.В. Управление кадровой безопасностью предприятия / Б.В. Хмельницкий // Дни науки – 2017 : Сборник научных трудов по результатам II Международной научно-практической Интернет-конференции «Экономика и право: становление, развитие, трансформация» (28 апреля 2017 г.) . - Т. 1. – Макеевка : МЭГИ, 2017. – С. 293 - 297.

### **Перечень вопросов для самоподготовки**

1. Представители основных групп риска кадровой безопасности организации, методы их выявления и устранения.
2. Особенности отечественной трудовой ментальности, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей
3. Влияние «философии» отечественного предпринимательства, на организацию внутрифирменных трудовых отношений
4. Стратегические цели и приоритеты управления персоналом, снижающие кадровую безопасность современной организации

5. Основные стратегические подходы к формированию лояльности персонала
6. Методы проверки благонадежности претендентов на вакантную должность
7. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
8. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
9. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью
10. Основные причины успешной реализации угрозы переманивания сотрудников
11. Основные технологии противодействия угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению
12. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
13. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
14. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности
15. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока

## 5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. - Москва : Market DS, 2015. – 170 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://search.rsl.ru/>
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак; М-во освіти і науки України; Донецький нац. ун-т екон. і торгівлі ім. М.Туган-Барановського . – К. : Центр учбової літератури, 2011 . – 468 с.
3. Винокуров, М.А. Обеспечение кадровой безопасности организации: криминологический аспект / М.А. Винокуров, Н.В. Кузнецова // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. - 2014. - № 4. С. 54–64
4. Егорова, Л.С. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании / Л.С. Егорова, П.С. Фролова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 3(31). – С.13–17.
5. Кадрова політика і державна служба : навчальний посібник / МОНмолодьспорту України; НАДУ при Президентіві України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. упр. ; С.М.Серьогін, Н.Т.Гончарук, Н.А.Ліповська та ін. - Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011.
6. Кузнецова, Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия ИГЭА. - 2014. - № 2 (94). – С. 82-88.
7. Кузнецова, Н.В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия Уральского государственного экономического университета. - 2014. - № 2. - С. 53-61.
8. Молчанов, М.А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятий производственных отраслей / М.А. Молчанов // Мир современной науки, 2014.- № 3 (25). – С. 71-73.
9. Мурашко, М.І. Менеджмент персоналу [текст] : навчальний посібник / М.І.Мурашко . - 3-те вид., випр. і доп. - К. : Знання, 2008 . - 435 с.
10. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://absopac.rea.ru/>

### 5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: учеб. пособ. / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2007. – 304 с.
3. Балабанова, Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак; М-во освіти і науки України; Донецький нац. ун-т екон. і торгівлі ім. М.Туган-Барановського . – К. : Центр учбової літератури, 2011 . – 468 с.
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособ / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.
5. Веснин, В.Р. Менеджмент персонала / В.Р. Веснин - М.: «Элит – 2000», 2003. – 316 с.
6. Иванова, Л.Л. Риски в системе кадровой безопасности / Л.Л. Иванова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, 2015. - № 3. – С. 350-355.
7. Кадрова політика і державна служба : навчальний посібник / МОНмолодьспорту України; НАДУ при Президентіві України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. упр. ; С.М.Серьогін, Н.Т.Гончарук, Н.А.Ліповська та ін. - Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. - 255 с.
8. Кузнецова, Н.В. Угроза как разновидность социально-трудовых отношений / Н.В. Кузнецова // Известия ИГЭА, 2014. - № 2 (94). – С. 51-57.
- 9.
10. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.А. Лукаш. – М.: Издательство «ФЛИНТА», 2012. – 201 с. Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>.
11. Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом / В.В. Лукашевич. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с.
12. Мурашко, М.І. Менеджмент персоналу [текст] : навчальний посібник / М.І.Мурашко . - 3-те вид., випр. і доп. - К. : Знання, 2008 . - 435 с.
13. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. – 672с.
14. Рожнова, А.В. Управление кадровой безопасностью как концепт современной теории управления /А.В. Рожнова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3231–3235. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/85647.htm>.
15. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак – СПб.: Питер, 2000. – 346 с.
16. Хореев, А.И. Управление кадровой безопасностью организации/ А.И. Хорев, Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2014. - №1. – С. 181-184. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publikacia.net/archive/2014/11/1/49>

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

1. Кадровый портал «Кадровик.ру» [Электронный ресурс]/ <http://www.kadrovik.ru>
2. Институт профессионального кадровика [Электронный ресурс]/ <http://profkadrovik.ru/>
3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]/ <http://www.biblioclub.ru/>

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

### **7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

### **7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)**

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

### **7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)**

Информационные справочные системы не используются

## **8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций**

### **8.1. Виды промежуточной аттестации.**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация в форме *экзамена* позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в устной форме.

#### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом
2. Сущность кадровой безопасности и ее цели
3. Виды угроз кадровой безопасности.
4. Представители основных групп риска кадровой безопасности организации, методы их выявления и устранения.
5. Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации
6. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им
7. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций
8. Особенности отечественной трудовой ментальности, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей
9. Влияние «философии» отечественного предпринимательства, на организацию внутрифирменных трудовых отношений
10. Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности организации
11. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы в контексте кадровой безопасности организации
12. Стратегические цели и приоритеты управления персоналом, снижающие кадровую безопасность современной организации
13. Основные стратегические подходы к формированию лояльности персонала
14. Методы проверки благонадежности претендентов на вакантную должность

15. Субъект и принципы кадровой безопасности организации
16. Объекты обеспечения кадровой безопасности организации
17. Методы обеспечения кадровой безопасности организации
18. Структура системы управления кадровой безопасностью организации
19. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации
20. Служба безопасности организации, ее задачи функции в рамках системы управления кадровой безопасностью
21. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности.
22. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью организации
23. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью организации
24. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации
25. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации
26. Основные причины успешной реализации угрозы переманивания сотрудников
27. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя
28. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации
29. Конфиденциальная информация как объект защиты
30. Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала
31. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала
32. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
33. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
34. Имущество организации как объект защиты в контексте кадровой безопасности
35. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала
36. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.
37. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
38. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока

### **Критерии оценивания**

Отметка «*отлично*» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «*хорошо*» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «*удовлетворительно*» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
  - материал излагается непоследовательно;
  - обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
  - на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.
- Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:
- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
  - материал излагается неуверенно, беспорядочно;
  - даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

## 8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)



### 8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

#### 8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

##### *Типовые контрольные задания*

##### *1. Коллоквиум*

**Вопросы к коллоквиуму по теме «Кадровая безопасность организации как объект управления»:**

*Продумайте ответ на следующие предлагаемые к обсуждению вопросы:*

1. Почему угрозы информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности?

2. Почему угроза разглашения сотрудником конфиденциальной информации о клиентах организации представляет для нее большую угрозу, нежели разглашение иной конфиденциальной информации?

3. Какими средствами располагает государство для повышения степени защищенности работодателей от угроз по кадровому направлению их деятельности?

4. Как работодатель должен учитывать особенности национальной трудовой ментальности сотрудников при обеспечении безопасности по кадровому направлению деятельности организации?

##### *1. Контрольная работа*

**Тема 2.2.** Система управления кадровой безопасностью организации

##### **Вариант 1.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Структура системы управления кадровой безопасностью

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

<b>Элементы системы</b>	<b>Содержание элемента</b>
Стратегия управления	
Операционные подсистемы	
Блок обеспечения системы	

##### **Вариант 2.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности

**Задание 2. Выполнить практическое задание**

Сформулируйте основные функции субъектов управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности, заполнив для этого правую графу таблицы.

<b>Субъекты управления</b>	<b>Основные функции в рамках системы</b>
Топ-менеджмент	
Служба безопасности	
Служба персонала	
Руководители структурных подразделений	

**Критерии оценки:**

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

**Описание шкалы оценивания для коллоквиума и контрольной работы**

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

**2. Доклад, сообщение****Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления****Темы для докладов**

1. Сущность и содержание угроз кадровой безопасности организации.
2. Функциональные составляющие кадровой безопасности предприятия.
3. Основные направления и методы обеспечения кадровой безопасности предприятия.
4. Критерии и показатели кадровой безопасности предприятия.

## 5. Анализ уровня кадровой безопасности предприятия.

### Критерии оценки

актуальность;  
 владение материалом;  
 культура речи;  
 краткость;  
 логичность и убедительность.

## 3. Тест

### Тестовые задания

#### Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

#### *Выберите один верный ответ на вопрос*

1. В условиях рыночной экономики прямое переманивание сотрудников конкурирующей организации рассматривается как метод ...

- а) недобросовестной конкуренции;
- б) типовое проявление закона конкуренции на рынке труда,
- в) противоречащий действующему законодательству;
- г) влияния на человеческий фактор

2. Переманивание ведущих менеджеров и специалистов конкурирующей организации в современных условиях чаще осуществляется путем ...

- а) прямых предложений о смене работодателя со стороны представителей конкурирующей организации;
- б) использование посреднических услуг специализированных рекрутинговых агентств,
- в) использования средств массовой информации;
- г) использования личных связей.

3. Профилактика угроз переманивания сотрудников организации ее конкурентами обеспечивается в рамках ...

- а) системы персонального менеджмента;
- б) системы менеджмента безопасности,
- в) реализации активной социальной политики;
- г) реализации превентивной кадровой политики.

4. Основной причиной массового переманивания сотрудников организации ее конкурентами выступает ...

- а) нелояльность персонала;
- б) неэффективная работа службы безопасности,
- в) неэффективность системы персонального менеджмента;
- г) неэффективность кадровой политики

5. Основной угрозой перехода ведущих менеджеров и специалистов организации к конкурентам выступает ...

- а) утрата организацией ценного для нее сотрудника;
- б) угроза разглашения конфиденциальной информации;
- в) ухудшение репутации организации в глазах бизнес партнеров;
- г) ухудшение психологического климата в коллективе.

6. В отечественных условиях более вероятной причиной утечки конфиденциальной информации по вине сотрудников организации является ...

- а) осознанная нелояльность работодателю;
- б) безответственность виновного сотрудника,
- в) неэффективная защита информации самим работодателем,
- г) умышленные действия сотрудников.

7. *Неумышленное разглашение конфиденциальной информации сотрудниками организации чаще всего является результатом ...*

- а) нарушения правил работы с компьютерной информацией;
- б) нарушения правил работы с конфиденциальными документами,
- в) нарушения правил проведения деловых переговоров;
- г) нарушения правил ведения документооборота.

8. *Разглашение конфиденциальной информации сотрудником организации в форме инициативного доноса на работодателя в налоговые или контролирующие органы государства обычно является следствием ...*

- а) недовольства условиями найма, т.е. самим работодателем;
- б) недовольства непосредственным руководителем,
- в) как работодателем, так и непосредственным руководителем;
- г) возникновением конфликтных ситуаций в коллективе.

9. *Наибольшую угрозу для современного работодателя представляет саботаж со стороны собственного сотрудника в форме умышленного уничтожения (или повреждения) ...*

- а) электронных баз данных;
- б) документов на бумажных носителях,
- в) оборудования и других имущественных комплексов;
- г) систем персональных данных сотрудников.

10. *Коды и пароли, используемые для ограничения доступа к конфиденциальной информации на электронных носителях, позиционируются ...*

- а) как информация для служебного пользования;
- б) строго конфиденциальная информация,
- в) абсолютно конфиденциальная информация;
- г) информация личного характера.

Правильный ответ на тестовое задание оценивается в 5 баллов  
по 0,5 баллов за каждый правильный ответ.

### **8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности**

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении типовых задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы и задания экзаменационного билета.

Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам проведения экзамена.

### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний,

полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения типовых и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше (п 8.3.1).

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.)
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.)
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.)
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.)
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.)
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.)

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

*Устный ответ* на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

*Дополнение* – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

*Устный доклад* предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

*Дополнительное сообщение* – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

*Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий* – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления кадровой безопасностью.

*Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений* – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

*Письменная работа* – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Кадровая безопасность организации» с целью доработки знаний,

полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и итоговому тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ДонАУиГС и других научных учреждений.

## **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ДонАУиГС.

## **11. Иные сведения и (или) материалы**

### **СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

**ДОПОЛНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**ИЗМЕНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**УДАЛЕНО** (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры	
от _____	№ _____
дата	