

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной  
программе по направлению подготовки 38.05.01  
Экономическая безопасность  
направленность (профиль) программы  
«Экономико-правовое обеспечение экономической  
безопасности»

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Севастопольский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики, финансов и учета**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.13 КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

|  |  |
|--|--|
| <b>Специальность</b>                         | <b>38.05.01. Экономическая безопасность</b>                          |
| <b>Специализация (профиль)<br/>программы</b> | <b>Экономико-правовое обеспечение<br/>экономической безопасности</b> |
| <b>Уровень высшего образования</b>           | <b>Специалитет</b>   |

**Год начала подготовки 2025**

Москва – 2024 г.

Составители:

д.э.н., доцент, профессор  
РЭУ им. Г.В. Плеханова

А. С. Макекадырова

ст. преподаватель  
РЭУ им. Г.В. Плеханова

О. Д. Никонова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики, финансов и кредита  
Севастопольского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

протокол № 9 от «03» мая 2024 г.

# СОДЕРЖАНИЕ

|  |              |
|--|--------------|
| <b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ .....</b>   | <b>4</b>     |
| Цель и задачи освоения дисциплины .....  | 4            |
| Задачи дисциплины.....   | 4            |
| Место дисциплины в структуре образовательной программы.....  | 4            |
| Объем дисциплины и виды учебной работы.....  | 4            |
| Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине .....  | 5            |
| <b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>   | <b>7</b>     |
| <b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>   | <b>14</b>    |
| РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....   | 14           |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....  | 14           |
| ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ .....   | 14           |
| ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....   | 14           |
| ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ<br>ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....   | 15           |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ<br>ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО<br>ОБЕСПЕЧЕНИЯ..... | 15           |
| МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....   | 15           |
| <b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>  | <b>15</b>    |
| <b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И<br/>УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>                     | <b>15</b>    |
| <b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ<br/>АТТЕСТАЦИИ .....</b>   | <b>.....</b> |

## І. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Кадровая безопасность организации» формирование знаний и навыков для обеспечения в организации безопасности в работе с персоналом.

#### Учебные задачи дисциплины

- изучить современные подходы к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;

– изучить причины нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимые места в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков;

– освоить навыки построения эффективных систем защиты кадрового развития организации на всех его этапах начиная от набора и заканчивая увольнением персонала компании;

– изучить организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.

### Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровая безопасность организации» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

### Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

| Показатели объема дисциплины   | Всего часов по формам обучения |              |           |
|--|--------------------------------|--------------|-----------|
|  | очная                          | очно-заочная | заочная   |
| Объем дисциплины в зачетных единицах   | 2 ЗЕТ                          |              |           |
| Объем дисциплины в акад. часах   | 72                             |              |           |
| Промежуточная аттестация:<br>форма   | зачет                          | -            | зачет     |
| <b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:</b>                          | <b>24</b>                      | -            | <b>14</b> |
| 1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе: | 22                             | -            | 12        |
| • лекции/электронные часы  | 12/0                           | -            | 4/0       |
| • практические занятия   | 10                             | -            | 8         |
| • лабораторные занятия<br>в том числе практическая подготовка  | -                              | -            | -         |
| 2. Индивидуальные консультации (ИК)  | -                              | -            | -         |
| 3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)  | 2                              | -            | -         |
| 4. Консультация перед экзаменом (КЭ)   | -                              | -            | -         |
| 5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)      | -                              | -            | -         |
| <b>Самостоятельная работа (СР), всего:</b>   | <b>48</b>                      | -            | <b>58</b> |
| в том числе:   |                                | -            | -         |
| • самостоятельная работа в период экз.   | -                              | -            | 2         |

|   |    |   |    |
|---|----|---|----|
| сессии (СРЭК)   |    |   |    |
| • самостоятельная работа в семестре (СРС)   | 48 | - | 56 |
| в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу  | -  | - | -  |
| • изучение ЭОР  | 28 | - | 36 |
| • изучение онлайн-курса или его части   | -  | - | -  |
| • выполнение группового проекта   | -  | - | -  |
| • и другие виды (подготовка к к/р, опросу, дискуссии, выполнение расчетно-аналит. заданий, реферата и т.д.) | 20 | - | 20 |

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

| Формируемые компетенции<br>(код и наименование компетенции)                   | Индикаторы достижения компетенций<br>(код и наименование индикатора)                                     | Результаты обучения<br>(знания, умения)  |
|---|--|--|
| ПК-2 Способен осуществлять финансовый мониторинг в целях ПОД/ФТ в организации | ПК-2.1 Выполняет работы по реализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации           | <p><b>З-1. Знает</b> правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ</p> <p><b>З-2. Знает</b> основные подходы к оценке эффективности деятельности и методы оценки</p> <p><b>З-3. Знает</b> виды деятельности и отчетность работника, ответственного за работу в области ПОД/ФТ</p>  |
|   |  | <p><b>У-1. Умеет</b> реализации программы управления рисками ОД/ФТ</p> <p><b>У-2. Умеет</b> работы по принятию решений о квалификации операций клиентов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ</p> <p><b>У-3. Умеет</b> осуществлять работу по обучению работников организации методам ПОД/ФТ, информированию об изменениях в законодательстве и нормативных требованиях в сфере ПОД/ФТ, об обновлении перечня организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму</p> |
|   | ПК-2.3 Организует контроль реализации работниками организации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ | <p><b>З-1. Знает</b> законодательство Российской Федерации, регулирующие отношения в сфере ПОД/ФТ</p> <p><b>З-2. Знает</b> методы и формы контроля деятельности работников</p> <p><b>З-3. Знает</b> правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p><b>У-1. Умеет</b> осуществлять учет и анализ данных о нарушениях правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p><b>У-2. Умеет</b> осуществлять контроль мероприятий по устранению выявленных нарушений в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p><b>У-3. Умеет</b> представлять отчеты о проведении проверок соблюдения правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ с рекомендациями по устранению выявленных нарушений</p>   |
| ПК-3. Способен реализовать программу управления рисками ПОД/ФТ в организации | ПК-3.1 Осуществляет деятельность по формированию и функционированию системы комплаенс-контроля рисков организации в сфере экономической безопасности | <p><b>З-1 Знает</b> содержание комплаенса, методики комплаенс-оценки рисков</p> <p><b>З-2 Знает</b> порядок диагностики экономического состояния организации, процедуры банкротства, принципы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организации</p> <p><b>У-1 Умеет</b> проводить контрольные мероприятия, оценивать их последствия, разрабатывать управленческие решения по исправлению ошибок</p> <p><b>У-2 Умеет</b> исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений показателей экономической безопасности, разрабатывать предложения, направленные на устранение угроз экономической и финансовой безопасности организации</p> <p><b>У-3 Умеет</b> контролировать соблюдение предельно допустимого уровня риска субъектов экономической деятельности</p> |

**II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций**

Таблица 3

**Очная форма обучения**

| № п/п            | Наименование раздела, темы дисциплины  | Трудоемкость, академические часы |                      |                      |                         |                        |       | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения<br>(знания, умения)   | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом) |
|------------------|--|----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|-------|-----------------------------------|---|--|------------------|---|
|                  |  | Лекции                           | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа | Всего |                                   |   |  |                  |   |
| <b>Семестр 8</b> |  |                                  |                      |                      |                         |                        |       |                                   |   |  |                  |   |
| 1.               | <b>Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании.</b><br>Понятие и роль системы в кадровой организации. Система безопасности организации. Задачи и цели обеспечения безопасности. Субъекты и объекты. | 2                                | 1                    | -                    | -                       | 8                      | 13    | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1        | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О.                                     | Т.               | Р.  |

|    |  |   |   |   |   |   |    |                            |   |    |           |    |
|----|--|---|---|---|---|---|----|----------------------------|---|----|-----------|----|
| 2. | <b>Тема 2. Типология работников компании. Группы риска</b><br>Личностные качества работника и типологии характера. Психотип различных критериев. Система кадровой безопасности. Методы кадровой политики и принципы.                 | 2 | 1 | - | - | 8 | 13 | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | Т.<br>Ди. | Р. |
| 3. | <b>Тема 3. Социально- психологические проблемы персонала на рабочем месте</b><br>Источники возникновения кадровых рисков. Элементы проектирования стратегии на уровне проблем персонала.   | 2 | 2 | - | - | 8 | 12 | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | К.        | Р. |
| 4. | <b>Тема 4. Нарушение прав работников на рабочем месте.</b><br>Трудовое законодательство в области трудового права работников. Взыскания, штрафы, контролируемые государственными органами. Виды ответственности, заявления и жалобы. | 2 | 2 | - | - | 8 | 12 | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.   | О. | К.        | Р. |

|    |   |           |           |          |          |           |           |                            |   |    |    |              |
|----|---|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------------------------|---|----|----|--------------|
|    |   |           |           |          |          |           |           |                            | ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 З-1.<br>ПК-3.1 З-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3.  |    |    |              |
| 5. | <b>Тема 5. Методы воздействия на персонал компании</b><br>Структуры оплаты труда работников. Ограничения оплаты труда. Шесть типов воздействия на персонал компании.                        | 2         | 2         | -        | -        | 8         | 12        | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 З-1.<br>ПК-2.1 З-2.<br>ПК-2.1 З-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 З-1.<br>ПК-2.3 З-2.<br>ПК-2.3 З-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 З-1.<br>ПК-3.1 З-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | К. | Р.<br>Гр. п. |
| 6. | <b>Тема 6. Лояльность персонала и ее формирование</b><br>Уровни лояльности персонала. Факторы, способствующие повышению лояльности персонала. Оценка и закономерность лояльности персонала. | 2         | 2         | -        | -        | 8         | 12        | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 З-1.<br>ПК-2.1 З-2.<br>ПК-2.1 З-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 З-1.<br>ПК-2.3 З-2.<br>ПК-2.3 З-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 З-1.<br>ПК-3.1 З-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | К. | Р.<br>Гр. п. |
|    | <b>Итого</b>  | <b>12</b> | <b>10</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>48</b> | <b>70</b> |                            |   |    |    |              |

### Заочная форма обучения

| № п/п         | Наименование раздела, темы дисциплины  | Трудоемкость, академические часы |                      |                      |                         |                        |       | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения<br>(знания, умения)   | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом) |
|---------------|--|----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|-------|-----------------------------------|---|--|------------------|--|
|               |  | Лекции                           | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа | Всего |                                   |   |  |                  |  |
| <b>Курс 4</b> |  |                                  |                      |                      |                         |                        |       |                                   |   |  |                  |  |
| 1.            | <b>Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании.</b><br>Понятие и роль системы в кадровой организации. Система безопасности организации. Задачи и цели обеспечения безопасности. Субъекты и объекты. | 0,5                              | 0,5                  | -                    | -                       | 8                      | 9     | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1        | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О.                                     | Т.               | Р.   |

|    |  |     |     |   |   |    |    |                            |   |    |           |    |
|----|--|-----|-----|---|---|----|----|----------------------------|---|----|-----------|----|
| 2. | <b>Тема 2. Типология работников компании. Группы риска</b><br>Личностные качества работника и типологии характера. Психотип различных критериев. Система кадровой безопасности. Методы кадровой политики и принципы.                 | 0,5 | 0,5 | - | - | 10 | 11 | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | Т.<br>Ди. | Р. |
| 3. | <b>Тема 3. Социально- психологические проблемы персонала на рабочем месте</b><br>Источники возникновения кадровых рисков. Элементы проектирования стратегии на уровне проблем персонала.   | 1   | 1   | - | - | 10 | 12 | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | К.        | Р. |
| 4. | <b>Тема 4. Нарушение прав работников на рабочем месте.</b><br>Трудовое законодательство в области трудового права работников. Взыскания, штрафы, контролируемые государственными органами. Виды ответственности, заявления и жалобы. | 1   | 2   | - | - | 10 | 13 | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.   | О. | К.        | Р. |

|    |   |          |          |          |          |           |           |                            |   |    |    |              |
|----|---|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------------------------|---|----|----|--------------|
|    |   |          |          |          |          |           |           |                            | ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3.  |    |    |              |
| 5. | <b>Тема 5. Методы воздействия на персонал компании</b><br>Структуры оплаты труда работников. Ограничения оплаты труда. Шесть типов воздействия на персонал компании.                        | 0,5      | 2        | -        | -        | 10        | 12,5      | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | К. | Р.<br>Гр. п. |
| 6. | <b>Тема 6. Лояльность персонала и ее формирование</b><br>Уровни лояльности персонала. Факторы, способствующие повышению лояльности персонала. Оценка и закономерность лояльности персонала. | 0,5      | 2        | -        | -        | 10        | 12,5      | ПК-2.1<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | ПК-2.1 3-1.<br>ПК-2.1 3-2.<br>ПК-2.1 3-3.<br>ПК-2.1 У-1.<br>ПК-2.1 У-2.<br>ПК-2.1 У-3.<br>ПК-2.3 3-1.<br>ПК-2.3 3-2.<br>ПК-2.3 3-3.<br>ПК-2.3 У-1.<br>ПК-2.3 У-2.<br>ПК-2.3 У-3.<br>ПК-3.1 3-1.<br>ПК-3.1 3-2.<br>ПК-3.1 У-1.<br>ПК-3.1 У-2.<br>ПК-3.1 У-3. | О. | К. | Р.<br>Гр. п. |
|    | <b>Итого</b>  | <b>4</b> | <b>8</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>58</b> | <b>70</b> |                            |   |    |    |              |

**Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:**

*Опрос (О.)*

**Формы текущего контроля:**

*Тест (Т.)*

*Кейсы (К.)*

*Деловая игра (Д.и)*

**Формы заданий для творческого рейтинга:**

*Групповой проект (Гр.п.)*

*Реферат (Р.)*

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

##### **Основная литература**

1. Каширская, Л. В., Аудит персонала и кадровой безопасности. : учебник / Л. В. Каширская, О. Г. Гордеева. — Москва : КноРус, 2025. — 231 с. — ISBN 978-5-406-14544-9. — URL: <https://book.ru/book/957446>
2. Валишин, Е. Н., Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 118 с. — ISBN 978-5-466-06339-4. — URL: <https://book.ru/book/953606>
3. Клименкова, Т. А., Кадровая политика предприятия : учебное пособие / Т. А. Клименкова, И. В. Щедрина. — Москва : КноРус, 2023. — 172 с. — ISBN 978-5-406-10733-1. — URL: <https://book.ru/book/947507>

##### **Дополнительная литература:**

1. Карзаева, Н. Н. Кадровая безопасность : учебное пособие / Н.Н. Карзаева, Е.В. Каранина. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 210 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1907618. - ISBN 978-5-16-018051-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1907618>
2. Беловицкий, К. Б. Экономическая безопасность организации : монография / К. Б. Беловицкий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 183 с. - ISBN 978-5-394-05210-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2041729>
3. Моисеев, А. В., Кадровая политика и кадровый аудит: современные аспекты : монография / А. В. Моисеев, Н. А. Ершова. — Москва : Русайнс, 2023. — 227 с. — ISBN 978-5-466-04415-7. — URL: <https://book.ru/book/951845>

##### **Нормативные правовые документы:**

1. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О персональных данных». Режим доступа - <http://www.consultant.ru>

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.1gl.ru> - Справочно-правовая система Главбух.

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ**

1. Шмелькова С.В. Курс «Кадровая безопасность организации» (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭОС РЭУ им. Г.В. Плеханова) <http://sdo.sev-reu.ru>

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ**

1. сайт Федеральной службы по труду и занятости ([www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru))
2. сайт Министерства труда и социальной защиты РФ ([www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru))
3. Деловые тесты ([www.businessstest.ru](http://www.businessstest.ru)).
4. Работа и зарплата ([www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru)).

## **ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - сайт Федеральной службы государственной статистики.
2. [www.gov.ru](http://www.gov.ru) - сайт правительства РФ.
3. [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) - сайт Международной организации труда.
4. [www.mos.ru](http://www.mos.ru) - сайт правительства Москвы.
5. [www.rg.ru](http://www.rg.ru) - сайт «Российской газеты».
6. [www.mongov.ru](http://www.mongov.ru) - сайт Министерства образования и науки РФ.
7. [www.programs-gov.ru](http://www.programs-gov.ru) - федеральные целевые программы.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Яндекс

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «*Кадровая безопасность организации*» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами для представления учебной информации студентам;

для самостоятельной работы:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Филиала.

## **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

## **V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся в процессе освоения дисциплины «Кадровая безопасность организации» в федеральном государственном бюджетном

образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

| <b>Виды работ</b>                                 | <b>Максимальное количество баллов</b> |
|---|---------------------------------------|
| Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях | 20                                    |
| Текущий контроль                                  | 20                                    |
| Творческий рейтинг                                | 20                                    |
| Промежуточная аттестация (экзамен)                | 40                                    |
| <b>ИТОГО</b>                                      | <b>100</b>                            |

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия с академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет обучающегося».

## **VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ<sup>1</sup>**

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

### ***Тематика курсовых работ/проектов***

Курсовая работа/проект по дисциплине «Кадровая безопасность организации» учебным планом не предусмотрена

### ***Типовой перечень вопросов к зачету:***

1. Понятие кадровой безопасности, ее место в системе корпоративной безопасности, задачи и субъекты.
2. Понятие мошенничества, элементы мошенничества, способы выявления и предотвращения мошенничества.
3. Понятие кадрового риска, классификация, измерение.
4. Методы и этапы управления кадровыми рисками: диверсификация, аутсорсинг, аутстаффинг, страхование.
5. Сущность контроля персонала, система контроля, виды кадрового контроля.
6. Теория недобросовестного найма.
7. Понятие информационной безопасности, направления обеспечения ИБ, режимы защиты информации.
8. Коммерческая тайна, режим коммерческой тайны.

<sup>1</sup> В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

9. Понятие конфликта интересов, виды конфликтов, профилактика.
10. Личностные качества работника и типологизации личности. Понятие групп риска.
11. Понятие принятия решения, виды управленческих решений.
12. Понятие стресса, источники, виды, стадии, последствия.
13. Понятие конфликта в организации, формула конфликта, причины, этапы, стратегии и тактики управления конфликтом.
14. Понятие дискриминации, виды.
15. Российские особенности дискриминации.
16. Понятие насилия, признаки насилия.
17. Психическое насилие: моббинг, буллинг, харасмент.
18. Лидерство и власть как инструменты воздействия на персонал, эрозия власти.
19. Методы целенаправленного воздействия на персонал: административные, мотивационные и психологические методы.
20. Понятие манипуляции, причины, техники манипуляции.
21. Понятие слуха, сплетни, провокации. Закон слухов. Классификация слухов.
22. Провокация как метод психологического воздействия.
23. Модель лояльности персонала и позитивного отношения сотрудника к компании.
24. Понятие благонадежности. Факторы формирования приверженности.
25. Понятие деловой этики. Стандарты этичного поведения в компании.
26. Социальная ответственность бизнеса. Релятивизм.
27. Распишите процедуру безопасного увольнения главного бухгалтера предприятия.
28. Как правильно, в соответствии с законом, оформить результаты служебногорасследования.
29. Как обезопасить компанию от конфликта интересов.
30. Как в организациях используют психологические особенности мотивации персонала и психологические особенности поведения в толпе – приведите примеры.
31. Примите решение о переходе на новую систему оплаты труда, используя разные виды управленческих решений.
32. Проанализируйте ситуацию «Кого не следует принимать на работу» с точки зрения минимизации кадровых рисков.
33. Составьте свой план: как избежать стресс в компании.
34. Проанализируйте российские особенности решения вопросов дискриминации в организации.
35. Представьте себе ситуацию, при которой в коллективе, которым Вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние. Ваши действия?
36. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает о том, как выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода. Чем эта ситуация может быть вызвана? Ваши действия?
37. Составьте таблицу из двух частей: 1. слухи, которые полезны и поэтому их следует распространять, и 2. слухи, которые никогда распространять не следует.
38. Предложите несколько провокаций сотрудников, которые повысят эффективность их работы.
39. Составьте таблицу приоритетных факторов, которые могут определить вашу приверженность компании.
40. Как вы считаете, можно ли отнести к КСО своевременное выполнение компанией своих обязанностей перед потребителями, покупку новых тренажеров для комнаты отдыха в офисе

компании, вручение премии работнику в связи с выходом на пенсию, проведение конкурса на звание «лучший работник месяца», организацию загородного пикника для персонала.

41. Один Ваш подчиненный по ошибке, связанной с недостаточным опытом, упустил крупную сделку. Другой аналогичную сделку заключил, при этом воспользовался предложенным поставщиком вознаграждением себе лично. В первом случае компания упустила существенную выгоду, во втором — получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и во второй ситуации.

42. Какие методы исследования и контроля при наборе и отборе персонала вы считаете необходимыми и достаточными на вакансии: продавец, врач, вооруженный охранник, руководитель банка, воспитательница в ясли-сад.

43. Проанализируйте, какие коммуникации являются наиболее уязвимыми с точки зрения утечки информации и предложите свои методы их защиты.

44. Вам необходимо провести служебное расследование. Распишите регламент его проведения.

45. Проанализируйте современное российское законодательство и ответьте на вопрос: что можно и чего нельзя предпринять к сотруднику, страдающему тем или иным видом зависимости.

46. В команде работает человек, который постоянно просит своих коллег о помощи. Что хорошего и что плохого в этой ситуации?

47. Приведите примеры поведения, не соответствующего нормам деловой этики.

48. Представьте сценарий критики подчиненных, чтобы их не обидеть.

49. Представьте программу по предотвращению насилия в конкретной организации.

50. Приведите примеры: как мстят обиженные сотрудники, при конфликте на рабочем месте.

51. Представьте модель первопричин мошенничества и их предотвращения для конкретной организации.

52. Раскройте механизм создания слухов и как можно определить человека, который их распространяет.

### ***Практические задания к зачету:***

Задание 1. Студенты самостоятельно выбирают предприятие, на примере которого будут выполняться ими все последующие задания по дисциплине (в дальнейшем – «базовое предприятие»). Базовое предприятие должно быть крупным или средним, имеющим широкую информационную известность в СМИ, информационно качественный сайт, публичную организационно-правовую форму и срок работы на рынке – не менее 5 лет. Продукция под торговой маркой базового предприятия должна иметь хорошую рыночную позицию. Требуется составить производственно-рыночный паспорт базового предприятия, содержащий, в том числе, описание основных технологических процессов изготовления и реализации продукции, основные технико-экономические показатели деятельности, карту конкурентного позиционирования на товарных рынках и комплексную характеристику кадрового потенциала.

### ***Примеры вопросов для опроса:***

1. Назовите цель обеспечения кадровой безопасности.

2. Назовите внешние и внутренние опасности кадровой безопасности, а также их влияние на сферу изучения.

3. Какие можно выделить главные группы критериев кадровой безопасности?

4. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются?

5. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает?

**Типовые тестовые задания:**

**1. Кадровая безопасность организации — это:**

- а) максимальная стабильность ее функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов; комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы, не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды,
- б) защита собственной информации, в том числе конфиденциальной, проведение деловой разведки, информационно-аналитической работы с внешними и внутренними субъектами,
- в) комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности,
- г) все ответы верны.

**2. Кадровая безопасность предполагает:**

- а) безопасное функционирование сотрудников, где на первый план выходит охрана и улучшение условий труда,
- б) оценку, мониторинг и повышение психологической надежности работников,
- в) повышение лояльности персонала к своей организации, целью чего является переход от «вынужденной лояльности» к «добровольной лояльности»,
- г) все ответы верны.

**3. Кадровый риск — это:**

- а) неэффективные управленческие решения, связанные с использованием человеческих ресурсов организации,
- б) кадровая политика, связанная с использованием человеческих ресурсов и не соответствующая целям организации,
- в) вероятное событие, обусловленное использованием кадровых ресурсов организации, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные и отрицательные для нее последствия,
- г) все ответы верны.

**4. Видами кадровых рисков являются:**

- а) риски при найме, в процессе работы, после увольнения,
  - б) качественные, количественные, риски нелояльности, в) нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность, г) все ответы верны.
10. К рискам нелояльности относятся:
- а) судебные разбирательства, утечка конфиденциальной информации, ухудшение климата в коллективе, негативные репутационные последствия,
  - б) неисполнение установленных должностных функций, нарушение трудовой дисциплины, нанесение вреда имуществу предприятия, мошенничество, излишние траты, злоупотребления персонала,
  - в) непринятие традиций, правовых, технологических предписаний организации, негативное отношение к руководству и стилю управления,
  - г) все ответы верны.

**5. Угрозами кадровой безопасности со стороны сотрудников являются:**

- а) нарушения порядка использования технических средств,
- б) нарушение установленного режима сохранности сведений конфиденциального характера,

- в) преступные и иные противоправные действия по личным мотивам или в интересах третьих лиц,
- г) все ответы верны.

**Примеры кейсов:**

Кейс №1. Эксперт ТПП Ермилова была уволена с 5 марта с. г. по п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) за допущенную грубость с заказчиком, совершенную ей 15 февраля, и опоздание на работу 18 февраля того же года.

Эти факты нарушения трудовой дисциплины были установлены судом, куда Ермилова обратилась с заявлением о восстановлении ее на работе. В связи с тем что к Ермиловой ранее не применялись меры дисциплинарного взыскания, суд признал ее увольнение незаконным и восстановил ее на работе.

Администрация выполнила решение суда 31 марта и одновременно во изменение прежнего приказа перевела Ермилову на другую нижеоплачиваемую работу сроком на два месяца.

1. Обоснованы ли действия работодателя?
2. Назовите меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные действующим законодательством.

Кейс №2. В связи с семейными обстоятельствами эксперт Мишин попросил ст. инженера Кралева выйти вместо него на дежурство. Руководство объединения не было поставлено об этом в известность. Кралев на дежурство не вышел и никого об этом не предупредил, в результате чего объединение понесло моральный ущерб, так как не были встречены две делегации иностранных фирм, прибывших к ним на переговоры.

1. Могут ли Мишин и Кралев быть привлечены к дисциплинарной ответственности? Обоснуйте ответ.
2. Как следовало поступить Мишину в подобной ситуации?

**Пример деловой игры:**

**«Подбор персонала»**

Цели и задачи игры - сформулировать профессиональные требования к работнику, исходя из особенностей предприятия, и подобрать из нескольких кандидатур наиболее подходящую для замещения вакантной должности.

*Элементы игры и их продолжительность:*

- 1 Сформировать 2 команды по 4-8 чел., исходя из профессиональных интересов.
- 2 Определить тип предприятия и его организационно-правовую форму.
- 3 Определить вакантную должность персонала, для которой будет вестись подбор работников.
- 4 Распределить роли между членами команды.
- 5 Построить методом «мозгового штурма» профессиональную модель работника, по форме модели руководителя, приведенной в табл 1
- 6 Подготовить оригинальное рекламное объявление в газету объемом не более 30 слов.
- 7 Разработать модель служебной карьеры работника в виде табл.2.
- 8 Подготовить вопросы для команд конкурентов.
- 9 Подготовить итоговые доклады команды по модели, рекламе и карьере, продолжительностью не более 5 мин. Доклад делает «генератор идеи» или организатор.
- 10 Выделить из команды члена жюри и дать экспертную оценку результатам работы команд конкурентов по форме.

11 Подвести итоги игры и дать оценки работы команд.

*Методика проведения игры (для преподавателя):*

1 Рекомендуется сначала распределить роли внутри команды путем выделения генератора идей, критика, эксперта, организатора и делопроизводителя и зафиксировать их в листе экспертной оценки. Команды рассаживаются вокруг стола в разных концах аудитории.

2 Затем необходимо сконцентрировать работу команд над разработкой профессиональной модели (табл. 1). Основной метод работы «мозговой штурм». Клот период преподаватель в каждой группе поочередно выполняет функции консультанта, с тем, чтобы начать эффективную дискуссию. На это обычно уходит до 40 мин. Рекомендуется работать коллегиально, а конфликты разрешать путем голосования.

3 После разработки профессиональной модели целесообразно организовать параллельную работу в команде над моделью служебной карьеры (2 чел.), а критика попросишь подготовить сложные вопросы для команд-конкурентов. На это отводится до 10 мин.

4 Затем необходимо сосредоточить усилия всей команды на подготовке итогового доклада, который делает обычно генератор идей или организатор. Следует рекомендовать команде подготовить сжатый и оригинальный доклад, а не читать готовый текст. Доклад лучше прорепетировать и строго контролировать, чтобы время доклада было не более 5 мин.

5 После доклада каждой команды организуется дискуссия в режиме «вопрос - ответ», при этом вопросы задают докладчику критики других команд. Важно, чтобы это были точные и остроумные вопросы, например: «Может ли учредитель полного товарищества быть и, соучредителем других предприятий?» или «Вы пьете кофе с коньяком после работы с секретарем, внезапно в кабинет заходит Ваша жена. Что Вы будете делать?»

6 Для оценки результатов игры и рейтинга слушателей важно организовать оценку участников игры. Это делается следующим образом. Организуется жюри из экспертов перед итоговыми докладами команд, которым выдается лист экспертной оценки с предложением дать оценку по пятибалльной шкале результатов работы команд (внешняя экспертиза) и работы игроков внутри команды. Путем сложения двух оценок Вы получаете командно-индивидуальный рейтинг игрока.

7 В конце игры преподаватель подводит итоги игры по командам, сообщает оценки команд и игроков и награждает победителя игры (лучшую команду и игрока) сувенирами (книгой, ручкой, брелком).

8 Общее время деловой игры 2академических часа (1,5 астрономических), в том числе: введение в игру, раздача исходных документов, организация команд - 10 мин; внутрикомандная работа (ворк-топ) - 45 мин: доклады команд и обсуждение моделей - 30 мин; подведение итогов игры, оценки жюри, награждение - 5 мин.

Таблица 1

**Профессиональная модель рабочего места**

| Элементы модели                | Характеристики | Весовой коэффициент |
|--------------------------------|----------------|---------------------|
| 1 Кадровые данные              |                |                     |
| 2 Опыт работника               |                |                     |
| 3 Профессиональные знания      |                |                     |
| 4 Профессиональные умения      |                |                     |
| 5 Личностные качества          |                |                     |
| 6 Психология личности          |                |                     |
| 7 Здоровье и работоспособность |                |                     |
| 8 Уровень квалификации         |                |                     |

|                                  |  |     |
|----------------------------------|--|-----|
| 9 Служебная карьера              |  |     |
| 10 Хобби (увлечение)             |  |     |
| 11 Вредные привычки и недостатки |  |     |
| 12 Организация труда             |  |     |
| 13 Оплата труда                  |  |     |
| 14 Социальные блага              |  |     |
| 15 Социальные гарантии           |  |     |
| Итого:                           |  | 1,0 |

Таблица 2

### Модель служебной карьеры

| Должность | Возраст | Оплата | Способ занятий | Обучение |
|-----------|---------|--------|----------------|----------|
|           |         |        |                |          |
|           |         |        |                |          |

### Рекламное объявление:

**Предприятие** \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_  
 Требования к должности \_\_\_\_\_  
 Условия оплаты труда \_\_\_\_\_  
 Координаты предприятия \_\_\_\_\_

### Вопросы для команд конкурентов:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Таблица 3

Лист экспертной оценки команды № \_\_\_\_\_

| Раздел игра                    | Команда |   |   |   |
|--------------------------------|---------|---|---|---|
|                                | 1       | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная модель        |         |   |   |   |
| Рекламное объявление           |         |   |   |   |
| Итоговый доклад команды        |         |   |   |   |
| Итого по 5-ти балльной системе |         |   |   |   |

Таблица 4

### Внутренняя оценка игроков команды

| Роль в команде    | Оценка по 5-ти балльной шкале | Подпись членов команды |
|-------------------|-------------------------------|------------------------|
| Генератор идей    |                               |                        |
| Организатор       |                               |                        |
| Критик            |                               |                        |
| Эксперт           |                               |                        |
| Делопроизводитель |                               |                        |

|                   |  |  |
|-------------------|--|--|
| Эксперт команды № |  |  |
|-------------------|--|--|

**Примерная тематика рефератов:**

1. Эффект предварительной ознакомленности.
2. Суждения, как основа принятия решения.
3. Интуитивное принятие решений с точки зрения негативных последствий.
4. Делегирование полномочий в малых коллективах.
5. Последствия стресса.
6. Управление конфликтом.
7. Формула конфликта.
8. Особенности дискриминации по половому признаку в России.
9. Особенности дискриминации по половому признаку за рубежом.
10. Общие принципы борьбы с дискриминацией.

**Примерная тематика групповых и/или индивидуальных проектов:**

1. Приведите примеры типовых мошенничеств в выбранной сфере.
2. Какие методы исследования и контроля при наборе и отборе персонала вы считаете необходимыми и достаточными на вакансии:
  1. продавец,
  2. врач,
  3. вооруженный охранник,
  4. руководитель банка,
  5. воспитательница в ясли-сад.
3. Найдите в литературе, газетах, журналах примеры конфликта интересов из современной российской или зарубежной практики, проанализируйте из причины, последствия, форму разрешения конфликта.
4. Найдите в компании примеры решения трудовых конфликтных ситуаций и проанализируйте, правильно ли был решен конфликт.
5. Как в организациях используют психологические особенности мотивации персонала и психологические особенности поведения в толпе – приведите примеры.

**Типовая структура зачетного задания**

| <i>Наименование</i>                                   | <i>Максимальное количество баллов</i> |
|---|---------------------------------------|
| <i>Вопрос 1.</i>                                      | <i>10</i>                             |
| <i>Вопрос 2.</i>                                      | <i>10</i>                             |
| <i>Практическое задание (расчетно-аналитическое).</i> | <i>20</i>                             |

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания**

Таблица 5

| Шкала оценивания |                         | Формируемые компетенции   | Индикатор достижения компетенции   | Критерии оценивания  | Уровень освоения компетенций             |
|------------------|-------------------------|---|--|--|--|
| 85 – 100 баллов  | «отлично»/<br>«зачтено» | ПК-2 Способен осуществлять финансовый мониторинг в целях ПОД/ФТ в организации | ПК-2.1 Выполняет работы по реализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ организации             | <p><b>Знает верно и в полном объеме:</b></p> <p>З-1. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ</p> <p>З-2. основные подходы к оценке эффективности деятельности и методы оценки</p> <p>З-3. виды деятельности и отчетность работника, ответственного за работу в области ПОД/ФТ</p> <p>З-1. законодательство Российской Федерации, регулирующее отношения в сфере ПОД/ФТ</p> <p>З-2. методы и формы контроля деятельности работников</p> <p>З-3. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ</p> <p>З-1 содержание комплаенса, методики комплаенс-оценки рисков</p> <p>З-2 порядок диагностики экономического состояния организации, процедуры банкротства, принципы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организации</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b></p> <p>У-1. реализации программы управления рисками ОД/ФТ</p> <p>У-2. работы по принятию решений о</p> | <p align="center"><b>Продвинутый</b></p> |
|                  |                         | ПК-3. Способен реализовать программу управления рисками ПОД/ФТ в организации  | ПК-2.3 Организует контроль реализации работниками организации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | <p>квалификации операций клиентов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ</p> <p>У-3. осуществлять работу по обучению работников организации методам ПОД/ФТ, информированию об изменениях в законодательстве и нормативных требованиях в сфере ПОД/ФТ, об обновлении перечня организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму</p> <p>У-1. осуществлять учет и анализ данных о нарушениях правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-2. осуществлять контроль мероприятий по устранению выявленных нарушений в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-3. представлять отчеты о проведении проверок соблюдения правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ с рекомендациями по устранению выявленных нарушений</p> <p>У-1 проводить контрольные мероприятия, оценивать их последствия, разрабатывать управленческие решения по исправлению ошибок</p> <p>У-2 исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений показателей экономической безопасности, разрабатывать предложения, направленные на устранение угроз экономической и финансовой безопасности организации</p> <p>У-3 контролировать соблюдение предельно допустимого уровня риска</p> |  |
|--|--|--|--|--|--|

|                |                        |   |  |  |                   |
|----------------|------------------------|---|--|--|-------------------|
|                |                        |   |  | субъектов экономической деятельности   |                   |
| 70 – 84 баллов | «хорошо»/<br>«зачтено» | ПК-2 Способен осуществлять финансовый мониторинг в целях ПОД/ФТ в организации<br>ПК-3. Способен реализовать программу управления рисками ПОД/ФТ в организации | ПК-2.1 Выполняет работы по реализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ организации<br>ПК-2.3 Организует контроль реализации работниками организации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ<br>ПК-3.1 Осуществляет деятельность по формированию функционированию системы комплаенс-контроля рисков организации в сфере экономической безопасности | <b>Знает незначительными замечаниями:</b><br>З-1. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ<br>З-2. основные подходы к оценке эффективности деятельности и методы оценки<br>З-3. виды деятельности и отчетность работника, ответственного за работу в области ПОД/ФТ<br>З-1. законодательство Российской Федерации, регулирующее отношения в сфере ПОД/ФТ<br>З-2. методы и формы контроля деятельности работников<br>З-3. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ<br>З-1 содержание комплаенса, методики комплаенс-оценки рисков<br>З-2 порядок диагностики экономического состояния организации, процедуры банкротства, принципы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организации<br><b>Умеет незначительными замечаниями:</b><br>У-1. реализации программы управления рисками ОД/ФТ<br>У-2. работы по принятию решений о квалификации операций клиентов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ | <b>Повышенный</b> |

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  | <p>У-3. осуществлять работу по обучению работников организации методам ПОД/ФТ, информированию об изменениях в законодательстве и нормативных требованиях в сфере ПОД/ФТ, об обновлении перечня организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму</p> <p>У-1. осуществлять учет и анализ данных о нарушениях правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-2. осуществлять контроль мероприятий по устранению выявленных нарушений в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-3. представлять отчеты о проведении проверок соблюдения правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ с рекомендациями по устранению выявленных нарушений</p> <p>У-1 проводить контрольные мероприятия, оценивать их последствия, разрабатывать управленческие решения по исправлению ошибок</p> <p>У-2 исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений показателей экономической безопасности, разрабатывать предложения, направленные на устранение угроз экономической и финансовой безопасности организации</p> <p>У-3 контролировать соблюдение предельно допустимого уровня риска субъектов экономической деятельности</p> |  |
|--|--|--|--|---|--|

|                           |   |   |   |  |                       |
|---------------------------|---|---|---|--|-----------------------|
| <p>50 – 69<br/>баллов</p> | <p>«удовлетворительно»/<br/>«зачтено»</p> | <p>ПК-2 Способен осуществлять финансовый мониторинг в целях ПОД/ФТ в организации<br/>ПК-3. Способен реализовать программу управления рисками ПОД/ФТ в организации</p> | <p>ПК-2.1 Выполняет работы по реализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ организации<br/>ПК-2.3 Организует контроль реализации работниками организации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ<br/>ПК-3.1 Осуществляет деятельность по формированию и функционированию системы комплаенс-контроля рисков организации в сфере экономической безопасности</p> | <p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>З-1. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ<br/>З-2. основные подходы к оценке эффективности деятельности и методы оценки<br/>З-3. виды деятельности и отчетность работника, ответственного за работу в области ПОД/ФТ<br/>З-1. законодательство Российской Федерации, регулирующее отношения в сфере ПОД/ФТ<br/>З-2. методы и формы контроля деятельности работников<br/>З-3. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ<br/>З-1 содержание комплаенса, методики комплаенс-оценки рисков<br/>З-2 порядок диагностики экономического состояния организации, процедуры банкротства, принципы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организации<br/><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>У-1. реализации программы управления рисками ОД/ФТ<br/>У-2. работы по принятию решений о квалификации операций клиентов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ<br/>У-3. осуществлять работу по обучению работников организации</p> | <p><b>Базовый</b></p> |
|---------------------------|---|---|---|--|-----------------------|

|                 |  |   |  |   |                                    |
|-----------------|--|---|--|---|------------------------------------|
|                 |  |   |  | <p>методам ПОД/ФТ, информированию об изменениях в законодательстве и нормативных требованиях в сфере ПОД/ФТ, об обновлении перечня организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму</p> <p>У-1. осуществлять учет и анализ данных о нарушениях правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-2. осуществлять контроль мероприятий по устранению выявленных нарушений в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-3. представлять отчеты о проведении проверок соблюдения правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ с рекомендациями по устранению выявленных нарушений</p> <p>У-1 проводить контрольные мероприятия, оценивать их последствия, разрабатывать управленческие решения по исправлению ошибок</p> <p>У-2 исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений показателей экономической безопасности, разрабатывать предложения, направленные на устранение угроз экономической и финансовой безопасности организации</p> <p>У-3 контролировать соблюдение предельно допустимого уровня риска субъектов экономической деятельности</p> |                                    |
| менее 50 баллов | «неудовлетворительно»/<br>«не зачтено» | ПК-2 Способен осуществлять финансовый мониторинг в целях ПОД/ФТ в | ПК-2.1 Выполняет работы по реализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ | <b>Не знает на базовом уровне:</b><br>З-1. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение   | <b>Компетенции не сформированы</b> |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | <p>организации ПК-3. Способности реализовать программу управления рисками ПОД/ФТ в организации</p> | <p>организации ПК-2.3 Организует контроль реализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ ПК-3.1 Осуществляет деятельность по формированию и функционированию системы комплаенс-контроля рисков организации в сфере экономической безопасности</p> | <p>требований законодательства в сфере ПОД/ФТ<br/> 3-2. основные подходы к оценке эффективности деятельности и методы оценки<br/> 3-3. виды деятельности и отчетность работника, ответственного за работу по области ПОД/ФТ<br/> 3-1. законодательство Российской Федерации, регулирующее отношения в сфере ПОД/ФТ<br/> 3-2. методы и формы контроля деятельности работников<br/> 3-3. правила внутреннего контроля, программы и процедуры, регламентирующие выполнение требований законодательства в сфере ПОД/ФТ<br/> 3-1 содержание комплаенса, методики комплаенс-оценки рисков<br/> 3-2 порядок диагностики экономического состояния организации, процедуры банкротства, принципы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организации<br/> <b>Не умеет на базовом уровне:</b><br/> У-1. реализации программы управления рисками ОД/ФТ<br/> У-2. работы по принятию решений о квалификации операций клиентов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ<br/> У-3. осуществлять работу по обучению работников организации методам ПОД/ФТ, информированию об изменениях в законодательстве и нормативных требованиях в сфере ПОД/ФТ, об обновлении перечня организаций и физических лиц, в отношении которых имеются</p> |  |
|--|--|--|---|--|

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  | <p>сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму</p> <p>У-1. осуществлять учет и анализ данных о нарушениях правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-2. осуществлять контроль мероприятий по устранению выявленных нарушений в целях ПОД/ФТ в организации</p> <p>У-3. представлять отчеты о проведении проверок соблюдения правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ с рекомендациями по устранению выявленных нарушений</p> <p>У-1 проводить контрольные мероприятия, оценивать их последствия, разрабатывать управленческие решения по исправлению ошибок</p> <p>У-2 исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений показателей экономической безопасности, разрабатывать предложения, направленные на устранение угроз экономической и финансовой безопасности организации</p> <p>У-3 контролировать соблюдение предельно допустимого уровня риска субъектов экономической деятельности</p> |  |
|--|--|--|--|---|--|