

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

**Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и
отраслевая кадровая безопасность**
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Формы промежуточной аттестации, семестр:

Часов по учебному плану – 72

зачет 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	15	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	30	30
– лекции	15	15
– практические (семинарские) занятия	15	15
Самостоятельная работа	42	42
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:
канд. экон. наук, доцент, доцент

А.А. Малахова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1	сформировать системное представление у студентов об уровнях кадровой безопасности, ознакомить с законодательными основами осуществления контроля и дисциплинарных взысканий в управлении персоналом организации и государственной службы; сформировать навыки осуществления деятельности по разработке и реализации стратегии привлечения и контроллинга персонала.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	дать студентам представление о новых подходах к проблеме безопасности в условиях глобализации экономики
2	ознакомить их с основными документами по проблеме обеспечения кадровой безопасности
3	сформировать понимание взаимосвязи процедур обеспечения кадровой безопасности на различных уровнях управления организацией и государственной службы в системе управления персоналом
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.11 Маркетинг
2	Б1.В.09 Рынок труда
3	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
4	Б1.Б.04 Правоведение
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная
2	Б3.Б.01 . Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ	
ОПК-2 знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	основы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
Уметь:	фрагментарно определять факторы, обуславливающие различия в практике управления персоналом в условиях нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

Владеть:	частично навыками минимизации неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	ключевые положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
Уметь:	в основном анализировать факторы, обуславливающие различия в практике управления персоналом в условиях нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
Владеть:	в основном способностью минимизации неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	в полном объеме положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
Уметь:	в полной мере производить анализ факторов, обуславливающих различия в практике управления персоналом в условиях нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой
Владеть:	инструментами организации работы с персоналом для минимизации неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Уметь:	осуществлять выбор инструментальных средств кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Владеть:	основными современными методами кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	в целом понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Уметь:	в целом разрабатывать средства кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства

Владеть:	в целом навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	в полной мере понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Уметь:	в полной мере разрабатывать средства кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
Владеть:	в полной мере навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

	Знать:
1	понятие и сущность кадровой безопасности
2	уровни кадровой безопасности и правовую преемственность обеспечения кадровой безопасности организаций, государственной и муниципальной службы
	Уметь:
1	идентифицировать уровень кадровой безопасности и соответствующие нормы трудового права по ее обеспечению
	Владеть:
1	нормативно-правовой базой при принятии управленческих решений в области обеспечения кадровой безопасности организаций, государственной и муниципальной службы

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Литература
	Раздел 1. Общие проблемы кадровой безопасности на современном этапе				
1.1	Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства /Лек/	7	2	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
1.2	Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства /Пр/	7	2	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
1.3	Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства /Ср/	7	10	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
	Раздел 2. Проблемы региональной кадровой безопасности				

2.1	Стратегия и политика обеспечения кадровой региональной безопасности /Лек/	7	3	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
2.2	Стратегия и политика обеспечения региональной кадровой безопасности /Пр/	7	3	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
2.3	Стратегия и политика обеспечения региональной кадровой безопасности /Ср/	7	10		6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
Раздел 3. Проблемы национальной кадровой безопасности				ОПК-2, ПК-2	
3.1	Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне государства /Лек/	7	4	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
3.2	Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне государства /Пр/	7	4	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
3.3	Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне государства /Ср/	7	10	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
Раздел 4. Проблемы отраслевой кадровой безопасности					
4.1	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли /Лек/	7	6	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
4.2	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли /Пр/	7	6	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
4.3	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли /Ср/	7	12	ОПК-2, ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз.
---------------------	----------	-------------------	-------------

6.1.1.1	Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин	Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580 . - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/924774	М. : ИНФРА-М, 2018	100 % online
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз.
6.1.2.1	Духновский, С. В.	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517117	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.2	Л. В. Фотина	Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520481	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.3	Ю. Н. Туганов	Правовое обеспечение национальной безопасности : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13507-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518944	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.4	И. Б. Кардашова.	Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности : учебник для вузов / И. Б. Кардашова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15789-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509729	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.5	Федотова, Ю. Г.	Федотова, Ю. Г. Административно-правовое обеспечение национальной безопасности Российской Федерации : учебник для вузов / Ю. Г. Федотова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14950-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520354	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
6.2.1		Электронная библиотека КРИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.		

6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krgw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

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

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
---------	--

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).

7.3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства; - стратегия и политика обеспечения кадровой региональной безопасности; - противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне государства; - оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.

<p>Самостоя- тельная работа</p>	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стимулировать познавательный интерес; - закрепление и углубление полученных знаний и навыков; - развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; - подготовка к предстоящим занятиям; - формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; - формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая
кадровая безопасность**

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

Дисциплина Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность участвует в формировании компетенций:

ОПК-2: знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

ПК-2: знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-2, ПК-2 при освоении образовательной программы (очная форма обучения)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	Б1.Б.04 Правоведение	6	1
		Б1.В.ДВ.12.01 Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины	7	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность	7	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.	Б1.Б.11 Маркетинг	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины	7	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность	7	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5		

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-2, ПК-2 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации	1. Кадровая безопасность как объект	Минимальный уровень	основы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации

<p>вных правонарушений Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>	<p>управления на уровне отрасли, региона, государства</p> <p>2. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности</p> <p>3. Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства</p> <p>4. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства</p>		<p>Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>	
			<p>фрагментарно определять факторы, обуславливающие различия в практике управления персоналом в условиях нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>	
			<p>частично навыками минимизации неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом</p>	
		Базовый уровень		<p>ключевые положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>
				<p>в основном анализировать факторы, обуславливающие различия в практике управления персоналом в условиях нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>
				<p>в основном способностью минимизации неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом</p>
Высокий уровень		<p>в полном объеме положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих</p>		

				<p>нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p>в полной мере производить анализ факторов, обуславливающих различия в практике управления персоналом в условиях нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой</p> <p>инструментами организации работы с персоналом для минимизации неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом</p>
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.	5. Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства	Минимальный уровень	основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
		6. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности		осуществлять выбор инструментальных средств кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
		7. Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства		основными современными методами кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
		8. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства		в целом понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
		1.	Базовый уровень	<p>в целом понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства</p> <p>в целом разрабатывать средства кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона,</p>

				государства
				в целом навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
			Высокий уровень	в полной мере понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
				в полной мере разрабатывать средства кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства
				в полной мере навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в условиях неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую и кадровую безопасность предприятия, отрасли, региона, государства

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины (очная форма обучения)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
7 семестр				
1	2	Текущий контроль	Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства	ОПК-2 ПК-2 Конспект (письменно), Тестирование (компьютерные технологии)
2	6	Текущий контроль	Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности	ОПК-2 ПК-2 Конспект (письменно), Тестирование (компьютерные технологии)
3	10	Текущий контроль	Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства	ОПК-2 ПК-2 Конспект (письменно), Тестирование (компьютерные технологии)
4	15	Текущий контроль	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства	ОПК-2 ПК-2 Конспект (письменно), Тестирование (компьютерные технологии)

5	15	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 – 4	ОПК-2 ПК-2	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
---	----	----------------------------------	--------------	---------------	--

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточный контроль			
3	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 7 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на	Минимальный

	теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Тестирование

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено» Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования	
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено» Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования	

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

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

№ темы	План / содержание конспекта по теме, рекомендуемая литература
1	<p>Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства <i>Рекомендуемая литература</i></p> <p>1 Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/924774</p> <p>2 Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517117</p> <p>3 Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520481</p> <p>4 Правовое обеспечение национальной безопасности : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13507-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518944</p> <p>5 Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности : учебник для вузов / И. Б. Кардашова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15789-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509729</p> <p>6 Федотова, Ю. Г. Административно-правовое обеспечение национальной безопасности Российской Федерации : учебник для вузов / Ю. Г. Федотова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14950-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520354</p>
2	<p>Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности <i>Рекомендуемая литература</i></p> <p>1 Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/924774</p> <p>2 Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517117</p> <p>3 Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520481</p> <p>4 Правовое обеспечение национальной безопасности : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13507-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518944</p> <p>5 Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности : учебник для вузов / И. Б. Кардашова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15789-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509729</p> <p>6 Федотова, Ю. Г. Административно-правовое обеспечение национальной безопасности</p>

	<p>Российской Федерации : учебник для вузов / Ю. Г. Федотова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14950-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520354</p>
3	<p>Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства <i>Рекомендуемая литература</i></p> <p>1 Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. — Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/924774</p> <p>2 Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517117</p> <p>3 Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520481</p> <p>4 Правовое обеспечение национальной безопасности : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13507-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518944</p> <p>5 Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности : учебник для вузов / И. Б. Кардашова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15789-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509729</p> <p>6 Федотова, Ю. Г. Административно-правовое обеспечение национальной безопасности Российской Федерации : учебник для вузов / Ю. Г. Федотова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14950-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520354</p>
4	<p>Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства <i>Рекомендуемая литература</i> <i>Рекомендуемая литература</i></p> <p>1 Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. — Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/924774</p> <p>2 Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517117</p> <p>3 Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520481</p> <p>4 Правовое обеспечение национальной безопасности : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13507-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518944</p> <p>5 Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности : учебник для вузов / И. Б. Кардашова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15789-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509729</p> <p>6 Федотова, Ю. Г. Административно-правовое обеспечение национальной безопасности</p>

3.2 Перечень теоретических вопросов к зачету

1. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения
2. Концепция кадровой безопасности
3. Классификация угроз кадровой безопасности
4. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности
6. Структура системы обеспечения кадровой безопасности
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. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации
10. Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности
11. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников
12. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем
13. Методы противодействия угрозе покушений на сотрудников организации
14. Кадровые риски организации
15. Методы управления кадровыми рисками организации
16. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства
17. Оценка состояния защищенности объекта транспортной инфраструктуры и транспортных средств и соответствия реализуемых мер угрозам совершения актов незаконного вмешательства. Функции системы мер по обеспечению транспортной безопасности
18. Категорирование ОТИ и (или) ТС, оценка уязвимости ОТИ и (или) ТС
19. Порядок разработки планов обеспечения транспортной безопасности ОТИ и (или) ТС
20. Силы обеспечения транспортной безопасности. Подразделения транспортной безопасности
21. Ограничения при выполнении работ, непосредственно связанных с обеспечением транспортной безопасности
22. Планирование мер по обеспечению транспортной безопасности ОТИ и (или) ТС, секторы зоны транспортной безопасности и критические элементы, методы и технические средства обеспечения транспортной безопасности, разработка, принятие и исполнение внутренних организационно-распорядительных документов
23. Планирование мер по обеспечению транспортной безопасности ОТИ и (или) ТС – управление инженерно-техническими системами, техническими средствами и силами ОТБ
24. Ресурсное обеспечение транспортной безопасности

3.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного)

педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность»**

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-2: знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы ПК-2: знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга	1. Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли, региона, государства	Кадровая безопасность как объект управления на уровне отрасли	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Кадровая безопасность как объект управления на уровне региона	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Кадровая безопасность как объект управления на уровне государства	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности	Сущность и содержание системы обеспечения кадровой безопасности	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Стратегия обеспечения кадровой безопасности	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Политика обеспечения кадровой безопасности	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	3. Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства	Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне отрасли	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне региона	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Противодействие угрозам кадровой безопасности на уровне государства	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	4. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли, региона, государства	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне отрасли	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Оценка эффективности	Умение	8 – ОТЗ

персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	обеспечения кадровой безопасности на уровне региона		8 – ЗТЗ
	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на уровне государства	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
Итого			80 – ОТЗ 80 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Норма времени – 45 мин.

1. Что подразумевает под собой понятие «уровень безопасности»:
 - а. степень защищенности транспортного комплекса, соответствующая степени угрозы совершения акта незаконного вмешательства;
 - б. степень защищенности транспортного комплекса, соответствующая угрозам совершения акта незаконного вмешательства;
 - в. уровень защищенности транспортного комплекса, соответствующая степени угрозы совершения акта незаконного вмешательства.

2. Кто является ответственным за выполнение государственных функций и услуг в области обеспечения транспортной безопасности:
 - а. Министерство транспорта
 - б. ФАЖТ
 - в. Ространснадзор

3. Кто устанавливает порядок проведения оценки уязвимости?
 - а. Федеральный орган исполнительной власти РФ;
 - б. Субъект ОТИ и ТС;
 - в. Специализированная аккредитованная организация.

4. План по обеспечению транспортной безопасности предусматривает:
 - а. систему мер по обеспечению транспортной безопасности;
 - б. разработку технологически и технических мер по обеспечению транспортной безопасности;
 - в. регламент действий при возникновении потенциальных угроз.

5. Автоматизированная база персональных данных формируется для следующих перевозок:
 - а. внутренние и международные воздушные перевозки;
 - б. железнодорожные перевозки в дальнем следовании;
 - в. международные перевозки морским, внутренним водным и автомобильным транспортом;
 - г. скорые железнодорожные перевозки;
 - д. перевозки железнодорожным, морским, внутренним водным и автомобильным транспортом по отдельным маршрутам.

6. Что такое прямая угроза:
 - а. совокупность конкретных условий и факторов, создающих опасность совершения АНВ;
 - б. совокупность вероятных условий и факторов, создающих опасность совершения АНВ;

в. совокупность условий и факторов, создавших реальную опасность совершения АНВ.

7. Что такое безопасность?

а. состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз;

б. состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от потенциальных, прямых и непосредственных угроз;

в. состояние объекта транспортной инфраструктуры и транспортных средств от внешних и внутренних угроз.

8 Что такое угроза:

а. совокупность вероятных условий и факторов, создающих или создавших опасность совершения АНВ в деятельность транспортного комплекса;

б. намерение совершить АНВ на ОТИ и ТС;

в. совокупность вероятных условий и факторов, создающих или создавших прямую опасность совершения АНВ в деятельность транспортного комплекса.

9. Что такое профайлинг:

а. процесс установления и развития контактов между людьми, включающий обмен информацией, взаимодействие и восприятие;

б. идентификация психического состояния человека на основе зрительного восприятия наблюдателя;

в. технологии предотвращения противоправных действий посредством выявления потенциально опасных лиц и ситуаций с использованием методов прикладной психологии.

10 Дополните. _____ - техническое устройство предназначено для получения изображения человека в полный рост, с целью обнаружения предметов из органических и неорганических веществ (оружие, взрывные устройства, взрывчатые и другие опасные вещества), скрываемых в одежде и естественных полостях тела

11 Дополните. _____ – отрицательное качество личности, характеризующееся желанием работника, невзирая на средства, достичь цели продвижения по службе, добиться личного профессионального успеха или известностью в какой-либо сфере деятельности.

12 Дополните. _____ – мера способностей и подготовленности лиц, входящих в государственный орган или орган местного самоуправления, должностных лиц этих органов в части осуществления своих полномочий.

13 Дополните. _____ – ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.[9]

14 Дополните. _____ – преступная деятельность в органах государственной власти, выражаемая в использовании должностными лицами своих властных полномочий и служебного положения в целях личного обогащения.

15 Дополните. _____ – интегративное понятие, отражающее достигнутый в трудовой деятельности уровень мастерства; означает творчески-созидательное отношение к труду, способность к принятию решений и их оценки одновременно с двух позиций – конкретно-технологической и социокультурной; формируется на основе конструктивного объединения профессиональной и социальной компетентности.[11]

16 Дополните. _____ – деятельность по установлению соответствия профессиональных характеристик персонала требованиям нормативных документов, профессиональным стандартам.

17 Дополните. _____ – это совокупность обязательных для исполнения формальных требований к поведению работника, закрепленных в нормативных документах организации.

18 Дополните. _____ – неурегулированное разногласие между работником и работодателем по поводу защиты своих трудовых прав и свобод

3.4 Типовые практические задания к зачету

Ниже приведены образцы типовых вариантов практических заданий к зачету, предусмотренные рабочей программой.

1 Покажите взаимосвязь между понятиями «национальная кадровая безопасность» и «региональная кадровая безопасность».

2 Покажите взаимосвязь между понятиями «региональная кадровая безопасность» и «отраслевая кадровая безопасность».

3 Проиллюстрируйте влияние текучести кадров на уровень кадровых рисков.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и практических заданий к зачету. На зачете для подготовки ответа на вопросы обучающемуся отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Зачет для студентов заочной формы обучения проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и практических заданий или в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).