

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет Экономический
Кафедра «Бухгалтерский учет и аудит»



УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
И.Н.УЗУН

(подпись, расшифровка подписи)

« 18 » 09

2021 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

2021-2022 уч.год

Учебной ДИСЦИПЛИНЫ

«КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Направление подготовки:

5.38.05.01 «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Специализация

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

(наименование специализации)

квалификация (степень) выпускника

ЭКОНОМИСТ

Форма обучения:

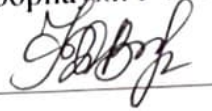
Очная

Тирасполь, 2021

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность» /автор:
Формусатий Д.В. – Тирасполь: ГОУ ПГУ, 2021 — с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины
вариативной части профессионального цикла студентам очной формы
обучения по направлению подготовки 538.05.01 «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ». (набор 2018 года)

Рабочая программа составлена с учетом Федерального Государственного
образовательного стандарта высшего профессионального образования по
специальности 538.05.01 «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ», утвержденного
приказом Минобрнауки РФ от 16 января 2017 г. № 20.

Составитель:  Формусатий Д.В./ старший преподаватель кафедры/

31.08.2021 г.

Формусатий Д.В., 2021
© ГОУ ПГУ, 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – познакомить обучающихся с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности предприятия, а также приобрести необходимые навыки для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

Задачи:

- 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 предприятия, источники кадровых рисков и угроз;
- освоить навыки построения эффективных систем защиты персонала организации на всех этапах кадровой работы;
- рассмотреть современные подходы к понятиям коммерческая тайна, персональные данные работника и методам их защиты;
- изучить организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина Кадровая безопасность предприятия включена в вариативную часть (дисциплины по выбору) базисного цикла ООП и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данного профиля. К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Кадровая безопасность предприятия», относятся знания, умения и навыки учебной деятельности, сформированные в процессе изучения дисциплин: Экономическая безопасность, Правоведение, Безопасность жизнедеятельности, Экономика организации и др.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ООП ВО по данному направлению подготовки (профилю):

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5);
- способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6);
- способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8);
- способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-42);
- способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-43).

Обучающиеся, завершившие изучение данной дисциплины, должны:

знать:

- основы разработки и внедрения локальных нормативных актов, регламентирующих управление персоналом, с учетом требований кадровой

безопасности;

- основы разработки и реализации концепции кадровой безопасности организации, кадровой политики организации с учетом требований безопасности персонала;

- понятие и классификацию угроз кадровой безопасности организации, их отраслевую специфику;

- принципы организации и структуру системы управления кадровой безопасностью современной организации;

- цели и прикладные задачи управления кадровой безопасностью;

- действующую нормативно-правовую базу обеспечения кадровой безопасности;

- перечень угроз кадровой безопасности и методов противодействия угрозам кадровой безопасности;

- методические основы управления процессом обеспечения кадровой безопасности;

уметь:

- оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности;

- оценивать степень защищенности интересов организации от угроз имущественной и неимущественной безопасности, связанных с кадровым направлением деятельности;

- определять степень потенциальной лояльности различных категорий сотрудников организации;

- оценивать эффективность функционирования должностных лиц в области противодействия угрозам кадровой безопасности;

владеть:

- навыками организации системы противодействия угрозам кадровой безопасности, включая распределение функций, полномочий и ответственности между субъектами управления;

- методикой отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока;

- навыками организации специального обучения сотрудников правилам обеспечения безопасности работодателя;

- навыками организации мотивации персонала к эффективному обеспечению безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности;

- навыками противодействия угрозам кадровой безопасности организации.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1.1 Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам (дневного отделения):

Семестр	Трудоемк ость, з.е./часы	Количество часов					Форма итогового контроля
		В том числе					
		Аудиторных				Самост. работы	
		Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. зан.		
8	2/72	36	14	-	22	36	Зачет
Итого:	2/72	36	14	-	22	36	

4.2.1 Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины (дневного отделения).

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная Работа			Внеауд. работа (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия	8	2	2		4
2.	Кадровые риски организации	10	2	4		4
3.	Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в организации	8	2	2		4
4.	Социально-психологическая диагностика персонала. Группы риска	12	2	4		6
5.	Лояльность персонала и ее формирование	8	2	2		4
6.	Коммуникации как фактор риска в организации	12	2	4		6
7.	Обеспечение кадрово-информационной безопасности в организации и контроль персонала	14	2	4		8
	Зачет					
Итого:		72	14	22		36

4.2.1 Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности)

Лекции (дневного отделения)

№ п/п	Номер раздела дисципли- ны	Объ- ем часо- в	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
8 семестр				
1		2	Тема 1. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия	Презентация, учебно-методическая литература
2		2	Тема 2. Кадровые риски организации	Презентация, учебно-методическая литература
3		2	Тема 3. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в организации	Презентация, учебно-методическая литература
4		2	Тема 4. Социально-психологическая диагностика персонала. Группы риска	Презентация, учебно-методическая литература, раздаточный материал

5		2	Тема 5. Лояльность персонала и ее формирование	Презентация, учебно-методическая литература
6		2	Тема 6. Коммуникации как фактор риска в организации	Презентация, учебно-методическая литература
7		2	Тема 7. Обеспечение кадрово-информационной безопасности в организации и контроль персонала	Презентация, учебно-методическая литература
Итого:		14		

Практические (семинарские) занятия (дневного отделения)

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1.	1	2	Тема 1. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия	Тестовые задания, карточки для проверки знаний
2.	1	4	Тема 2. Кадровые риски организации	Тестовые задания, карточки для проверки знаний, ситуационные задачи
3.	1	2	Тема 3. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в организации	Карточки с заданиями для контрольных и домашних работ, раздаточный материал, тесты
4.	1	4	Тема 4. Социально-психологическая диагностика персонала. Группы риска	Раздаточный материал, тесты, деловая игра
5.	1	2	Тема 5. Лояльность персонала и ее формирование	Тесты, задачи
6.	1	4	Тема 6. Коммуникации как фактор риска в организации	Задания для домашних работ, психологические тесты
7.		4	Тема 7. Обеспечение кадрово-	Тестовые

	1	информационной безопасности в организации и контроль персонала	задания. карточки для проверки знаний
Итого:		22	

Самостоятельная работа студента (дневного отделения)

Вид самостоятельной работы студента (срс):

вид срс1 - Работа с основной и дополнительной литературой.

вид срс2 - Работа с информационными ресурсами.

вид срс3 - Работа с контролирующими материалами (тестами).

вид срс4 - Подготовка к занятиям лабораторного цикла.

вид срс5 - Подготовка к занятиям практического цикла.

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема СРС	Вид СРС	Трудоемкость (в часах)
1	1.	Тема 1. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия	срс1 срс2 срс3	4
1	2.	Тема 2. Кадровые риски организации	срс1 срс2 срс3 срс5	4
1	3.	Тема 3. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в организации	срс1 срс2 срс3	4
1	4.	Тема 4. Социально-психологическая диагностика персонала. Группы риска	срс1 срс3 срс5	6
1	5.	Тема 5. Лояльность персонала и ее формирование	срс1 срс3 срс5	4
1	6.	Тема 6. Коммуникации как фактор риска в организации	срс1 срс3 срс5	6
1	7.	Тема 7. Обеспечение кадрово-информационной безопасности в организации и контроль персонала	срс1 срс2 срс3 срс5	8
Итого по 8 семестру:				36
Всего:				36

5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

6. Образовательные технологии

(очное отделение)

семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
8 семестр	Л	применение мультимедийных технологий	8
	ПР	деловые игры, разбор конкретных ситуаций	8
	ЛР	-	
Итого:			16

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль и аттестация по итогам освоения дисциплины «Кадровая безопасность предприятия» осуществляется путем обсуждения подготовленных студентами рефератов, проверки домашних работ, решения тестов и задач на семинарах, проведения контрольных работ, подготовки деловой игры. Для итогового контроля знаний учебным планом предусмотрен зачет по данной дисциплине.

7.1.1. Темы рефератов:

1. Содержание кадровой политики современного предприятия
2. Характеристика основных угроз системе кадровой безопасности предприятия
3. Факторы, обеспечивающие кадровую безопасность предприятия
4. Система организации эффективной работы службы персонала
5. Особенности разработки должностной инструкции при формировании кадровой безопасности предприятия
6. Критерии оценки эффективности реализации кадровой безопасности предприятия
7. Корпоративная кадровая политика
8. Мотивация и стимулирование персонала
9. Социально-психологические особенности обеспечения кадровой безопасности в развитых странах Запада
10. Анализ правовых основ обеспечения кадровой безопасности в ПМР
11. Методы противодействия угрозе крупных хищений сотрудниками денежных средств и иного имущества работодателя

7.2.2. Описание тестов.

Тест состоит из нескольких вопросов. При определении правильного ответа выбирают только один из предложенных вариантов. Тест рассчитан на 10-20 минут.

Характеристики теста.

1. Тип теста – закрытый тест.
2. По времени – предназначен для тематического контроля.

3. Принципы контроля – воспитывающий принцип, систематичность, всесторонность.
4. Функции - диагностическая и воспитательная функции.
5. По ориентации - критериально-ориентированная ориентация.
6. По процедуре создания – нестандартизированный (преподавательский) тест.
7. По средствам предъявления - бланковый тест.
8. По направленности – тест достижений.
9. По характеру действий - вербальный тест.
10. По ведущей ориентации - смешанный тест.
11. По степени однородности задач – гомогенный тест.
12. По широте использования - для использования преподавателем, для аттестации обучающихся.

Примеры заданий тестов.

- 1. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает ...**
 - а) шантаж;
 - б) подкуп,
 - в) прямые угрозы.
- 2. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны криминальных структур выступает ...**
 - а) шантаж;
 - б) подкуп,
 - в) прямые угрозы.
- 3. О любых попытках вербовки сотрудник обязан немедленно сообщить ...**
 - а) службе безопасности;
 - б) непосредственному руководителю,
 - в) лично руководителю организации.
- 4. Мотивом для вербовки сотрудника с использованием шантажа может являться ...**
 - а) факт допущенных ранее нарушений служебных обязанностей;
 - б) факт допущенных ранее нарушений законодательства,
 - в) компрометирующие сотрудника факты его личной жизни;
 - г) любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя.
- 5. Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности организации возложена ...**
 - а) на службу безопасности;
 - б) на руководителей структурных подразделений,
 - в) на кадровую службу.
- 6. За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации ...**
 - а) может быть привлечен к уголовной ответственности;
 - б) не может быть привлечен к уголовной ответственности;
 - в) чаще всего не может быть привлечен к уголовной ответственности.
- 7. За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации ...**
 - а) подлежит немедленному увольнению;
 - б) чаще всего - подлежит немедленному увольнению,
 - в) не подлежит увольнению.

8. К руководителю структурного подразделения организации в случае нарушения подчиненными ему сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности работодателя ...

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

7.1.3. Вопросы к зачету

1. Этимология и содержание базисных понятий теории безопасности
2. Основные цели, задачи кадровой безопасности предприятия.
3. Этапы работы кадровой службы.
4. Субъекты кадровой безопасности и их функции.
5. Принципы обеспечения КБ
6. Угроза кадровой безопасности: понятие и виды.
7. Классификация угроз кадровой безопасности
8. Кадровые риски организации: измерение, выявление и методы управления.
9. Правовое регулирование кадровой безопасности: направления, элементы и уровни
10. Коммерческая тайна как объект гражданских правоотношений
11. Локальные нормативные акты в регулировании кадровой безопасности предприятия
12. Характеристика личностных типов сотрудников. Классификация сотрудников.
13. Выявление групп риска и тактика работы с ними
14. Конфликты как источник социальной напряженности на предприятии и способы их разрешения
15. Понятие лояльности персонала и ее модели
16. Факторы возникновения лояльности
17. Уровни лояльности
18. Методы целенаправленного воздействия на персонал организации
19. Инструменты информационно-психологического воздействия на сотрудников
20. Психологический подход к отбору сотрудников
21. Этапы организации отбора персонала
22. Особенности процедуры увольнения кадров

7.1.5. Примеры практических заданий для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Задание 3.1. (мозговой штурм) Преподаватель называет несколько должностей, которые должны иметься в штатном расписании каждого из базовых предприятий. Студенты должны предложить типовые критерии отбора претендентов на замещение вакансий по этим должностям. Модератором на данном этапе занятия выступает преподаватель. На втором этапе аудитория должна предложить варианты корректировки типовых критериев с учетом специфики каждого из базовых предприятий. Студенты, чье базовое предприятие

рассматривается, выступают в качестве модераторов отдельного этапа мозгового штурма.

Задание 3.2. (коллективное решение творческих задач) Студенты составляют резюме от лица кандидата на замещение вакансии на должность, предложенную преподавателем. Резюме «поступают» на рассмотрение «кадровой службы» каждого из базовых предприятий. С учетом критериев, выработанных в ходе решения задания 3.2., проводится отбор претендентов для каждого из базовых предприятий. Результаты отбора докладываются аудитории, которая в конечном итоге принимает решение об эффективности выбранных ранее критериев.

Задание 3.3. (спарринг-партнёрство) На первом этапе выполнения задания студенты разрабатывают вопросник для проведения отборочного собеседования с кандидатами на замещение вакантной должности (должность указывается преподавателем) с учетом специфики базового предприятия. На втором этапе выполнения задания студенты проводят отборочное собеседование с кандидатом, роль которого может играть либо преподаватель, либо один из студентов группы.

Задание 3.4. (мозговой штурм) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется предложить источники получения дополнительной информации о кандидатах на замещение вакантной должности, способ доступа к этим источникам и оценку степени доверия к информации, получаемой из этих источников. Перечень «вакантных» должностей определяет преподаватель. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов мозгового штурма.

Задание 3.5. (мозговой штурм) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать перечень должностей, для которых при разработке должностной квалификационной характеристики требуется предусматривать процедуру разработки:

- специального режима конфиденциальности при работе с технической (административной, коммерческой) информацией;
- заключения с сотрудником договора о материальной ответственности;
- дополнительной проверки подлинности предоставляемых личных документов.

Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается, выступают в качестве модераторов отдельного этапа мозгового штурма.

Задание 3.6. (спарринг-партнёрство) На примере базового предприятия студентам требуется разработать алгоритм проведения психологического отбора претендентов на замещения вакантной должности руководителя среднего звена с точки зрения обеспечения экономической безопасности предприятия. В случае необходимости студентами может быть предложен вопросник, адаптированный к специфическим условиям деятельности базового предприятия.

Задание 3.7. (коллективное решение творческих задач) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется предложить формулировки дополнительного соглашения к договору найма, регламентирующие режим конфиденциальности при работе на соответствующей должности, включая юридические и технические аспекты, а также вопросы контроля со стороны администрации и ответственности, наступающей в результате нарушения сотрудником названного режима. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 3.8. (спарринг-партнёрство) Студентам предлагается сформулировать предложения по оценке и аттестации персонала отдельных подразделений (должностей) базового предприятия.

Задание 3.9. (спарринг-партнёрство) Студентам предлагается сформулировать принципы корпоративной лояльности для сотрудников базового предприятия, а также предложить мероприятия, позволяющие добиться этой лояльности от штатного персонала.

Задание 3.10. (коллективное решение творческих задач) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать перечень наиболее вероятных каналов утечки конфиденциальной информации, а также предложить меры правовой и технической защиты этой информации для:

- увольняемых с предприятия сотрудников (с учетом различия в причинах увольнения);
- работающих на предприятии сотрудников (с учетом различия в степени их лояльности по отношению к предприятию).

Студенты, чье базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 3.11. (спарринг-партнёрство) Для должностей, предложенных преподавателем, студентам предлагается разработать перечень персональных данных, подлежащих той или иной обработке на базовом предприятии. Уточнить, для обработки каких персональных данных не требуется дополнительное согласие работника. Разработать предложения технической и правовой защиты персональных данных сотрудников на предприятии.

Задание 3.12. (коллективное решение творческих задач) На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать предложения по защите конфиденциальной информации при увольнении сотрудника:

- по его собственной инициативе (высокая степень лояльности к предприятию);
- по его собственной инициативе (низкая степень лояльности к предприятию);
- по соглашению сторон;
- по инициативе администрации предприятия; □
- в силу появления дополнительных форс-мажорных обстоятельств (например, наступления инвалидности у сотрудника, его ареста, призыва в армию и т.п.).

Студенты, чье базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература:

1. Бабенко, Л.К. Новые технологии электронного бизнеса и безопасности / Л.К. Бабенко, В.А. Быков, О.Б. Макаревич, и др. - М.: Радио и связь, 2017. - 376 с.
2. Кузнецова, Т.В. Кадровое делопроизводство / Т.В. Кузнецова, С.Л. Кузнецов. - М.: Интел-Синтез, 2018. - 400 с.
3. Лившиц, С.Б. Кадровая служба / С.Б. Лившиц, Н.С. Назаров, В.Ф. Суров. - М.: Лениздат, 2016. - 124 с.
4. Семенихин, В.В. Кадровый документооборот / В.В. Семенихин. - М.: Эксмо, 2017. - 384 с.
5. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. Гриф МО РФ / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 484 с.

8.2. Дополнительная литература:

1. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2015. - 492 с.
2. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации. Часть 1/Учебное пособие. В 2 ч. – Самара: Самарский университет, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-7883-1235-4, ISBN 978-5-7883-1236-1(Ч.1).
3. Михалина, Л.М. Кадровое обеспечение экономической безопасности. Учебное пособие / Л.М. Михалина; – Челябинск: кафедра «Экономическая безопасность» ЮУрГУ, 2017.
4. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности: Учебное пособие. – М.: Международное издание "Этносоциум и межнациональная культура", 2017.
5. Обеспечение кадровой безопасности компании. Серикова Г.Н. В сборнике: «Проблемы управления рыночной экономикой» /межрегиональный сборник научных

трудов. Под редакцией И.Е. Никулиной, Л.Р. Тухватулиной, Н.В. Черепановой
Национальный исследовательский Томский политехнический университет. Томск, 2015.
С. 44-47.

8.3. Internet-ресурсы по изучению курса учебной дисциплины

- 1.Официальный сайт Министерства финансов ПМР - <http://www.minfin-pmr.org/>
- 2.Официальный сайт Министерства экономического развития ПМР- <http://mepmr.org>

8.4. Методические указания и материалы по видам занятий

8.4.1. Методические указания по изучению студентами основной и дополнительной литературы («заполнению рабочей тетради»)

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения «Кадровая безопасность» применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки студентов к семинарским и практическим занятиям, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки.

8.4.2. Методические указания по написанию и оформлению рефератов (для очного отделения)

Реферат является одной из форм учебной и научно-исследовательской работы студентов. Слово «реферат» имеет два значения: с одной стороны, оно предполагает краткое изложение реферируемой научной работы, книги, статьи. С другой - доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора литературы и других источников. Рефераты студентов чаще соответствуют второму значению этого слова.

Цель написания реферата состоит в том, чтобы научить студентов связывать теорию с практикой, пользоваться литературой, статистическими данными, привить умение популярно излагать сложные вопросы. Работа студента над рефератом состоит из следующих этапов: выбор темы на основе тематики, разработанной кафедрой и согласованной с преподавателем; накопление информационного материала; подготовка и написание реферата; доклад на практическом занятии или конференции.

Реферат должен иметь следующую структуру: план, краткое введение, изложение основного содержания темы, заключение, список используемых источников.

Разработка избранной темы начинается с ознакомления с соответствующей литературой. Но прежде, чем приступить к ее подбору, целесообразно наметить план работы с литературой и общий план реферата.

Предварительный план реферата состоит обычно из трех-четырех вопросов, в процессе работы он уточняется и конкретизируется. План - это логическая основа реферата, от правильного его составления во многом зависит структура, содержание, логическая связь частей. Целесообразно предварительно намеченный план реферата согласовать на консультации с преподавателем кафедры, ведущим семинарские занятия или читающим лекционный курс. План не следует излишне детализировать, в нем перечисляются основные, центральные вопросы темы в логической последовательности. Главы можно не разбивать на параграфы. Перечень основных вопросов заканчивается заключением или краткими

выводами, которые представляют обобщение важнейших положений, выдвинутых и рассмотренных в реферате.

Имея предварительный план, студент обращается к библиографии. Существенную помощь в ознакомлении с библиографией студенту могут оказать библиотечные каталоги (алфавитный, систематический, предметный), библиографические указатели (учетно-регистрационные, научно-вспомогательные, рекомендательные, критические), справочная литература (энциклопедии, словари, предметные указатели в трудах отдельных ученых). Источниками фактического материала могут служить статистические сборники, газеты, журналы, данные предприятий.

Основному тексту в реферате предшествует введение. В нем необходимо показать значение, актуальность рассматриваемой проблемы, обоснованность причины выбора темы. Кроме того, следует отметить, в каких произведениях известных ученых рассматривается изучаемая проблема, сформулировать основную задачу, которая ставится в реферате. В основной части работы большое внимание следует уделить глубокому теоретическому освещению как темы в целом, так и отдельных ее вопросов, правильно увязать теоретические положения с практикой, конкретным фактическим и цифровым материалом. Изложение должно осуществляться в соответствии с составленным планом.

При оформлении реферата рекомендуется, прежде всего, придерживаться следующих правил:

- работа должна быть написана грамотно, литературным языком;
- язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой; не следует злоупотреблять наукообразными выражениями;
- сокращение слов в тексте не допускается, кроме общепринятых сокращений и аббревиатур;
- следует писать лишь то, что касается сущности проблемы;
- писать последовательно и доказательно;
- писать ярко, образно, отражая свою позицию;
- писать осмысленно.

Большое значение имеет правильное оформление реферата. На титульном листе необходимо указать название вуза, кафедры, дисциплины, реферата, группу, свою фамилию и инициалы, фамилию руководителя. На следующем листе приводится план работы, содержание реферата с указанием страниц соответствующих разделов.

Реферат должен быть напечатан на компьютере в текстовом редакторе Microsoft Word for Windows и напечатан с использованием принтера на одной стороне листа белой писчей бумаги формата А4. Размер шрифта – 14 пт., шрифт Times New Roman, цвет шрифта – черный. Межстрочный интервал – 1,5. Красная строка, отступ первой строки абзаца – 1,25 см. Номер страницы проставляется в нижнем правом углу. Объем работы примерно должен составлять 10-15 страниц. В работе должны быть проставлены поля по всем 4-м сторонам страницы: размер левого поля – не менее 30 мм, правого – 15 мм, верхнего – не менее 25 мм, нижнего – не менее 20 мм. Приводимые в тексте цитаты из научной литературы, а также статистические данные, описание экспериментов, конкретные ситуации должны быть снабжены соответствующими ссылками на источники, из которых они взяты, с указанием автора, названия работы, тома, страницы. Каждая структурная часть реферата (титульный лист, оглавление, введение, главы основной части, заключение и т.д.) начинается с новой страницы.

В конце реферата приводится список используемых источников, который составляется в следующей последовательности:

1. Официальные материалы (законы, указы и др.).
 2. Остальные использованные в реферате источники в алфавитном порядке.
- Готовый реферат сдается преподавателю для рецензирования, на основе подготовленного реферата делается доклад. Подготовленный и оформленный реферат оценивается преподавателем по следующим основным критериям:
- соответствие цели и задач реферативного исследования теме реферата;

- соответствие составленного студентом плана цели и задачам исследования;
- целостность плана, логическая взаимосвязь его пунктов и подпунктов;
- соответствие содержания реферата его теме;
- отсутствие в тексте отступлений от темы;
- глубина и всесторонность раскрытия изучаемой проблематики;
- умение автора анализировать и обобщать используемый для написания реферата материал;
- способность точно, без искажения передавать содержание использованных для написания реферата источников, основные идеи других авторов;
- цитирование первоисточников;
- культура письменного изложения материала (логичность, последовательность изложения, грамотность автора, ясность стиля, четкость формулировок);
- степень (полнота) реализации поставленных во введении задач и цели исследования;
- соответствие выводов, сделанных в заключении, цели и задачам исследования поставленным во введении;
- обоснованность выводов;
- новизна выводов;
- количество использованных источников;
- достаточность выбранных первоисточников для полного и аргументированного раскрытия темы;
- новизна используемого материала (первоисточников);
- научное значение используемых первоисточников;
- культура оформления работы (соответствие установленным требованиям);
- соблюдение объема работы.

Реферат представляется преподавателю в срок, установленный календарным планом-графиком реализации учебной дисциплины. Студент, не подготовивший реферат, считается не выполнившим учебный план и не допускается к сдаче экзамена.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

В процессе реализации образовательной программы кафедры «Бухгалтерский учет и аудит» использует современную материально-техническую базу, которая соответствует действующим санитарно-техническим нормам и обеспечивает проведение всех видов подготовки и научно-исследовательских работ аспирантов, предусмотренных учебным планом.

Теоретическая подготовка проходит на кафедре, которая имеет в своем распоряжении оборудование экономического факультета:

- три компьютерных кабинета, объединенных в локальную сеть, с выходом в Internet;
- ресурсный центр, все компьютеры трех компьютерных класса и данного центра соединены в локальную сеть с выходом в Интернет:
 - 12 компьютеров;
 - интерактивная доска;
 - 2 экрана;
 - 2 проектора;
 - ноутбук;
 - видеофильмы

Студентами широко используется система Internet (скорость подключения – до 2 Мбит/сек), корпоративная электронная почта, парольный доступ к беспроводной сети Wi-Fi.

В распоряжении кафедры имеются следующие технические средства обучения:

- компьютеры модели «Intel» и «AMD» с выходом в Internet и в локальную сеть (33 шт.);

- многофункциональные устройства МФУ (4 шт.);
- мультимедиа-проекторы (3 шт.);

В учебном процессе используются кабинеты экономического факультета, университета, научно-исследовательская лаборатория «экономические исследования», предназначенные для лекционных и практических занятий с применением технических и информационных средств обучения, а также компьютерные кабинеты и ресурсный центр. В университете есть собственная типография, оснащённая современной техникой.

Таким образом, материально-техническая база и учебно-лабораторное обеспечение образовательной программы позволяет осуществлять подготовку студентов на уровне, соответствующем требованиям.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины:

10.1. Рекомендации для преподавателей:

Деятельность преподавательского состава по доведению до студентов основного содержания учебной дисциплины включает в себя проведение следующих видов занятий: чтение лекций, проведение семинарских и практических занятий, индивидуально – контрольных собеседований и т.д.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к семинарским занятиям.

Основной целью семинарских занятий является углубление, расширение и закрепление знаний, полученных студентами в ходе лекций и самостоятельной работы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению заслушиваются на семинарских занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

10.2. Рекомендации для студентов:

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины «Кадровая безопасность» предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения семинарских занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

В процессе лекции студент должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические послышки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно студенту или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у студента конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к семинарским занятиям.

Основной целью семинарских занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на семинарских занятиях в форме подготовленных студентами докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Также целесообразно практиковать написание эссе, проведение паспортизации объектов и

реферативного обзора литературы по проблемам семинара с последующим обсуждением их в процессе семинара.

Рабочая учебная программа по дисциплине «Кадровая безопасность» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта ВПО с учетом рекомендаций ПООП ВПО по направлению 38.05.01 «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» и учебного плана по специализации подготовки «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Автор



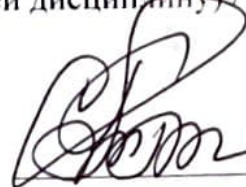
/ст. преп. Формусатий Л.В./

Зав. кафедрой (обслуживающей дисциплину)
Стасюк Т.П.



/к.э.н., доцент

Зав. выпускающей кафедры



/к.э.н., доцент Стасюк Т.П.