МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ

УТВЕРЖДАЮ
Директор

ГЛОБИН АНДРЕЙ НИКОЛАЕВИЧ
Подписано цифровой подписью: ГЛОБИН АНДРЕЙ НИКОЛАЕВИЧ
Дата: 2026.03.31 06:11:59 +03'00'

А.Н. Глобин

31 марта 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Кадровая безопасность»

Специальность 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Специализация «Экономическая безопасность и экспертиза деятельности хозяйствующих субъектов»

Факультет «Экономика и управление территориями»

Кафедра «Экономика и управление»

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника – экономист

Зерноград - 2026

При разработке рабочей программы учебной дисциплины в основу положены:

1. ФГОС ВО – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденный Министерством науки и высшего образования РФ «14» апреля 2021 года. Приказ № 293.

2. Учебный план специализации «Экономическая безопасность и экспертиза деятельности хозяйствующих субъектов» (год начала подготовки 2024) одобрен Ученым советом Азово-Черноморского инженерного института ФГБОУ ВО Донской ГАУ.
Протокол № 6 от 19 февраля 2025 года.

Изменения приняты Учёным советом Азово-Черноморского инженерного института ФГБОУ ВО Донской ГАУ
Протокол № 6 от 12 февраля 2026 года.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность» одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление».
Протокол № 7 от 19 марта 2026 года.

Заведующий кафедрой А.Ф.Рева

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровая безопасность» рекомендована к использованию в учебном процессе на заседании методической комиссии по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».
Протокол № 5 от 30 марта 2026 года.

Председатель методической комиссии
канд. экон. наук доцент Н.В.Чумакова

Разработчик(и):
канд. экон. наук доцент В.Н.Чекарь

СОДЕРЖАНИЕ

1. Вводная часть……... 4

1.1 Цели освоения учебной дисциплины……..... 4

1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП ВО……..... 4

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы ……... 4

2.Основная часть……..... 7

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы……..... 8

2.2. Содержание учебной дисциплины……..... 9

2.2.1.Разделы учебной дисциплины виды учебной деятельности и формы контроля…….. 9

2.2.2. Лабораторный практикум…… 12

2.2.3. Практические/семинарские занятия…… 12

2.3. Самостоятельная работа студента…….. 14

3. Образовательные технологии……. 15

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины……. 19

4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств…… 19

4.2. Примерные темы курсовых работ…….. 20

4.3. Примерные темы рефератов……..... 20

4.4. Тесты промежуточного контроля…… 20

4.5. Список вопросов к зачету……... 23

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины ……..…… 25

5.1. Основная литература…… 25

5.2. Дополнительная литература…… 26

5.3. Базы данных, информационно-справочные материалы, поисковые системы и другие Интернет-ресурсы…….. 27

5.4 Программное обеспечение учебного процесса …….. 27

5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся …… 28

6.Материально-техническое обеспечение дисциплины……..... 29

7. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины..... 31

Приложение 1 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Приложение 2 Лист переутверждения рабочей программы учебной дисциплины

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. Цели освоения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Кадровая безопасность» является ознакомление слушателей с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности компании, формирование у обучающихся знания в сфере управления производительностью труда, направленные на реализацию стратегических целей и повышение эффективности работы организаций АПК; а также приобретение ими необходимых навыков для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

Задачи освоения дисциплины:

- изучить современные подходы к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;
- изучить причины нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимые места в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков 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 ее их защиты;
- изучить организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Кадровая безопасность» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений как дисциплина по выбору.

Изучение данной дисциплины базируется на освоении студентами дисциплин: Экономика организации (предприятия), Организация производства, Управление организацией (предприятием); Информационные технологии в экономике и их безопасность; Разработка управленческих решений; Планирование в организации.

Освоение данной дисциплины необходимо для качественного овладения дисциплин:

- Производственная практика, преддипломная практика;
- Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций

Изучение дисциплины направлено на формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, определяемых самостоятельно, необходимых для решения задач профессиональной деятельности и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной це-	**Знать:** способы обеспечения кадровой безопасности; основы информационной полити-

	команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ли. УК-3.2 Организует работу команды, делегирует полномочия, осуществляет контроль за выполнением поставленных задач, принимает ответственность за общий результат. УК-3.3 Разрешает конфликты и регулирует психологический климат в команде. УК-3.4 Организует обучение членов команды с учетом их потребностей и анализирует полученные результаты.	ки компании и способы ее защиты; правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала; роли, функции и задачи кадрового менеджера в современной организации. **Уметь:** разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. **Владеть:** навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, защиты персональных данных и коммерческой тайны; навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	УК-5.1 Анализирует и учитывает в профессиональной деятельности универсальные закономерности исторического и социокультурного развития общества. УК-5.3 Проявляет уважение к особенностям развития культуры различных народов и учитывает этноконфессиональное разнообразие современной цивилизации в профессиональной деятельности.	**Знать:** типы организационной культуры, условия и особенности формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами. **Уметь:** собирать и обрабатывать данные из различных источников с учетом закономерности исторического и социокультурного развития общества; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников. **Владеть:** навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования; методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.

ПК-2	Способен осуществлять анализ массива экономической информации о деятельности аудируемого лица и среды, в которой она осуществляется	ПК-2.3 Владеет современными подходами к планированию и выполнению аудиторского задания и прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью	**Знать:** роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом; возможные кадровые риски, их типология; состав и содержание задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопасности предприятия. **Уметь:** анализировать кадровые риски; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; организовывать проведение внутренних служебных расследований; определять типологию работника; уметь оценивать принимаемые методы воздействия на персонал; осуществлять мониторинг уровня конфликтности в организации. **Владеть:** методами принятия решения о зачислении сотрудника; мониторинга персонала, а так же нисходящих и восходящих коммуникаций; методами составления индивидуальных планов развития персонала.

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид работы		Всего часов	Семестр
			10
Аудиторные занятия (всего)		**36**	**36**
в том числе:			
Лекции (Л)		18	18
Практические занятия (ПЗ)		18	18
Лабораторные работы		-	-
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**72**	**72**
в том числе			
Курсовая работа		-	-
Работа с литературой		27	27
Реферат		18	18
Самоподготовка		27	27
СРС в период промежуточной аттестации		**-**	**-**
Вид промежу-точной аттестации	Зачет (З) Зачет с оценкой (ЗО)	З	З
	Экзамен (Э)	**-**	**-**
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	**108**	**108**
	зач. единиц	**3**	**3**

Заочная форма обучения

Вид работы		Всего часов	Семестр
			12
Аудиторные занятия (всего)		**108**	**8**
в том числе:			
Лекции (Л)		4	4
Практические занятия (ПЗ)		4	4
Лабораторные работы		-	-
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**96**	**96**
в том числе			
Курсовая работа		-	-
Работа с литературой		32	32
Реферат		32	32
Самоподготовка		32	32
СРС в период промежуточной аттестации		**4**	**4**
Вид промежу-точной аттестации	Зачет (З) Зачет с оценкой (ЗО)	3	3
	Экзамен (Э)	**-**	**-**
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	**108**	**108**
	зач. единиц	**3**	**3**

2.2. Содержание учебной дисциплины

Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра очное (заочное)	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3	4
10(12)	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	1.1. Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия. Персонал – ключевой ресурс экономики предприятия. Сущность безопасности и ее цели Система понятий кадровой безопасности. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности: уязвимость персонала и угрозы, исходящие от него.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
		1.2. Кадровые риски и контроль информационных систем по человеческим ресурсам. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы. Защита персональных данных сотрудника. Основные принципы обращения с информацией (уведомление, выбор, доступ, постоянство, безопасность, передача и правоохранительный аспект).	
		1.3. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности. Взаимодействие службы безопасности с юридической службой предприятия. Правовое обеспечение организационных конфликтов. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров. Достоинства и недостатки арбитражного суда. Фактор справедливости.	

1	2	3	4
10(12)	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	2.1. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов. Схема проведения внутреннего служебного расследования. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров. Национальные стили ведения переговоров.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
		2.2. Культура компромисса. Формирование функционально-целевого социального компромисса. Основные структурно-функциональные методы (оптимизация социальной структуры; координация и интеграция действий; обеспечение сопоставимости и взаимосвязи общей и комплексных целей). Функционально-ролевой компромисс. Закрепление стандартных, типичных социальных действий в социальных функциях. Взаимосвязь формирования ценностного и функционально-целевого компромисса. Способы влияния на формирование социального компромисса (социокультурные, рассудочные, эмоциональные).	
		2.3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия. Классификация рискообразующих факторов Основные группы риска Члены религиозных новообразований (РНО). Алкоголики. Наркоманы. Игроки. Нарушение прав работников. Преследование на рабочем месте: мобинг, буллинг, харасмент.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3

1	2	3	4
10(12)	Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	3.1. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций). Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
		3.2. Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях. Повышение производительности труда. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия. Уязвимость персонала в кризисных переходах на различных стадиях развития предприятия. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию. Основные направления и методы роста производительности труда.	
		3.3. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности Научно-методические принципы подбора персонала. Профессиография в подборе персонала. Подбор и прием на работу. Проверка персонала во время работы. Увольнение персонала фирмы. Проведение служебной проверки в отношении персонала.	

2.2.1. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
10	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	6	-	6	24	36	УО-1, ПР-1, ТС-1
10	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	6	-	6	24	36	УО-1, ПР-1, ТС-1
10	Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	6	-	6	24	36	УО-1, ПР-1, ТС-1
10	Зачет	-	-	-	-	-	УО-3
	ИТОГО:	**18**	**-**	**18**	**72**	**108**	

Заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
12	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	2	-	2	32	36	УО-1, ПР-1, ТС-1
12	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	2	-	2	32	34	УО-1, ПР-1, ТС-1
12	Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.		-		32	34	УО-1, ПР-1, ТС-1
12	Зачет	-	-	-	-	4	УО-3
	ИТОГО:	**4**	**-**	**4**	**96**	**108**	

Примечание: *УО-1 – устный опрос (собеседование); ПР-1 – аудиторная работа (тесты); ТС-1 – решение учебных задач; ПР-4– письменная работа (контрольная работа); УО-3 – зачет*

2.2.2. Лабораторный практикум
Не предусмотрен

2.2.3. Практические/семинарские занятия

Очная форма обучения

№ п\п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов
1	10	Раздел 1. Теоретические понятия кадрового менеджмента.	Практическое занятие №1. Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности предприятия.	2
2	10		Практическое занятие №2. Рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия.	2
3	10		Практическое занятие №3. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности.	2
4	10	Раздел 2. Кадровая политика организации	Практическое занятие №4. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	2
5	10		Практическое занятие №5. Культура компромисса.	2
6	10		Практическое занятие №6. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними.	2
8	10	Раздел 3. Практические аспекты кадрового менеджмента.	Практическое занятие №7. Динамические модели организационных инноваций.	2
9	10		Практическое занятие №8. Обеспечение безопасности работы с кадрами в кризисных условиях и методы роста производительности труда.	2
10	10		Практическое занятие №9. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности.	2
11	10		**Итого за семестр:**	**18**

Заочная форма обучения

№ п\п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов
1	12	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	Практическое занятие №1. Кадровой безопасности предприятия. Роль службы безопасности и руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности и снижения рискообразующих факторов.	2
2	12	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте. Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	Практическое занятие №2. Обеспечение безопасности работы с кадрами и методы роста производительности труда. Противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала в кризисных условиях.	2
3	12		**Итого за семестр:**	**4**

2.3. Самостоятельная работа студента

Виды СРС:

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
10	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	Проработка лекций, учебной и методической литературы.	8
		Проработка материала для написания реферата	8
		Подготовка к практическим занятиям.	8
10	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	Проработка лекций, учебной и методической литературы.	8
		Проработка материала для написания реферата	8
		Подготовка к практическим занятиям.	8
10	Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	Проработка лекций, учебной и методической литературы.	8
		Проработка материала для написания реферата	8
		Подготовка к практическим занятиям.	8
ИТОГО:			**72**

Заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
12	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	Проработка лекций, учебной и методической литературы.	10
		Проработка материала для написания реферата	12
		Подготовка к практическим занятиям.	10
12	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	Проработка лекций, учебной и методической литературы.	12
		Проработка материала для написания реферата	10
		Подготовка к практическим занятиям.	10
12	Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	Проработка лекций, учебной и методической литературы.	10
		Проработка материала для написания реферата	12
		Подготовка к практическим занятиям.	10
ИТОГО:			**96**

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Очная форма обучения

Наименование модуля	№ се-мест-ра	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий (индивидуаль-ные/ групповые)
Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	10	Лекции №1-3	Лекции проблемного изложения	Групповые
	10	Практические занятия №1-3	Проблемный семинар, решение практико-ориентированных задач	Индивидуальные
Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	10	Лекции №4-6	Лекции проблемного изложения	Групповые
	10	Практические занятия №4-6	Проблемный семинар, решение практико-ориентированных задач	Индивидуальные
Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	10	Лекции №7-9	Лекции проблемного изложения	Групповые
	10	Практические занятия №7-9	Проблемный семинар, решение практико-ориентированных задач	Индивидуальные

Занятия в интерактивной форме в объеме:
лекции – 4 часа;
практические занятия – 4 часа.

Заочная форма обучения

Наименование модуля	№ се-мест-ра	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий (индивидуаль-ные/ групповые)
Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	12	Лекция №1	Лекция проблемного изложения	Групповые
	12	Практическое занятие №1	Проблемный семинар, решение практико-ориентированных задач	Индивидуальные
Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте. Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	12	Лекция №2	Лекция проблемного изложения	Групповые
	12	Практическое занятие №2	Проблемный семинар, решение практико-ориентированных задач	Индивидуальные

Занятия в интерактивной форме в объеме:
практические занятия – 2 часа.

В исключительных случаях применяется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии (ЭО и ДОТ), включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Реализация программы дисциплины с использованием ЭО и ДОТ осуществляется по усмотрению ведущего преподавателя с учетом технических возможностей обучающихся с использованием программных средств, обеспечивающих применение элементов ЭО и ДОТ в Институте, путем синхронного и асинхронного взаимодействия, к которым могут относиться:

- электронная информационно-образовательная среда Института;
- групповая голосовая конференция в мессенджерах (Яндекс.Мессенджер, VK Teams);
- групповой чат в мессенджерах Яндекс.Мессенджер, социальной сети ВКонтакте;
- онлайн видеоконференция в Яндекс.Телемост;
- видеозаписи лекций педагогических работников Института, размещённые на различных видеохостингах (например, на каналах преподавателей) и/или облачных хранилищах (например, Яндекс.Диск).

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1.Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ семестра	Виды контроля и аттестации*	Коды индикаторов достижения компетенций	Наименование раздела учебной дисциплины	Оценочные средства		
				Форма**	Количество вопросов и заданий	Кол-во независимых вариантов
10(12)	Тат-1	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3	Раздел 1 Концепция безопасности кадрового развития компании.	УО-1	10	-
				ПР-1, ТС-2	10/5	2/2
				ПР-4	10	-
10(12)	Тат-2	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3	Раздел 2. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	УО-1	15	-
				ПР-1, ТС-2	10/5	2/2
				ПР-4	10	-
10(12)	Тат-3	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3	Раздел 3. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности: нормы и регламенты.	УО-1	20	-
				ПР-1, ТС-2	10/5	2/2
				ПР-4	10	-
10(12)	ПрАт	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3	Все разделы	УО-4	55	-

* Тат – текущая аттестация, ПрАт – промежуточная аттестация

**УО-1 – устный опрос; ПР-1 –письменная работа (тесты); ТС-2 – технические средства контроля (решение учебных задач); ПР-4 – письменная работа (реферат); УО-4 – зачет.

4.2. Примерные темы курсовых работ

Курсовая работа не предусмотрена

4.3. Примерные темы рефератов

1. Сущность кадровой безопасности коммерческой организации.
2. Обеспечение кадровой безопасности коммерческой организации: понятие, структура и общая характеристика.
3. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности.
4. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям.
5. Общие подходы комплектования штата коммерческой организации. Определение профиля вакансии.
6. Проведение проверочных мероприятий при приеме в коммерческую организацию новых сотрудников.
7. Способы выявления потенциальных нарушителей при отборе кандидатов.
8. Легальные способы проверки персональных данных.
9. Методика собеседования с кандидатом на должность.
10. Причины снижения лояльности персонала коммерческой организации.
11. Проведение проверки и поддержание лояльности персонала коммерческой организации.
12. Особенности проведения внутренних расследований инцидентов, связанных с персоналом коммерческой организации.
13. Порядок проведения расследования.
14. Основания для увольнения неблагонадежных работников коммерческой организации.
15. Поиск подходящего сотрудника.
16. Выявление потенциального нарушителя при собеседовании.
17. Основные направления и методы роста производительности труда.
18. Мотивация сотрудника коммерческой организации.
19. Оценка персонала с использованием психологических и психофизиологических методов.
20. Роль и место полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности.

4.4. Тесты промежуточного контроля

1. Под кадровой безопасностью понимается:

а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:

а) скоординированы;
б) противоречивы;
в) дополняют друг друга.

3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:
а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;
б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;
в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

4. К объектам кадровой безопасности относятся:
а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
б) ресурсы, используемые в производственном процессе;
в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:
а) климатические;
б) антропогенные;
в) политико-идеологические.

6. К угрозам кадровой безопасности относятся:
а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;
б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;
в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.

7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:
а) геолого-геоморфологические;
б) техногенные;
в) переманивание сотрудников.

8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:
а) нарушение режимов труда и отдыха;
б) психологическое насилие;
в) переманивание сотрудников.

9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:
а) неэффективная профессиональная структура кадров;
б) утечка информации;
в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.

10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:
а) незаконное использование и хищение;
б) сокрытие и присвоение, хищение;

в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

11. Система внутреннего контроля кадров включает направления:

а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;

б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;

в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.

12. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:

а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;

б) бизнес-планы, штатное расписание;

в) штатное расписание, справочник должностей.

13. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:

а) сбор информации о родственниках и близком окружении;

б) проверку наличия судимостей у кандидата;

в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

14. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;

б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;

в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.

15. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании;

б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;

в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.

16. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;

б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка;

в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.

17. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка;

б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации;

в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

18. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются:

а) большим количеством предложений сотрудничества;
б) большим количеством сотрудников-мужчин;
в) децентрализацией управления организацией.

19. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:
а) ротацию кадров;
б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;
в) контроль за трудовой дисциплиной.

20. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:
а) обучение и консультации сотрудников;
б) контроль за трудовой дисциплиной;
в) ротацию кадров.

Ключ к тестам: 1. а; 2. б; 3. а; 4. а; 5. в; 6. б; 7. в; 8. а; 9. а; 10. в; 11. а; 12. а; 13. в; 14. б; 15. а; 16. б; 17. а; 18. в; 19. б; 20. в

Оценочная шкала тестов

Оценка	**Процент правильных ответов**	**Количество правильных ответов**
«отлично»	90-100%	23-25
«хорошо»	75-90%	18-22
«удовлетворительно»	55-75%	14-17
«неудовлетворительно»	менее 60%	менее 14

4.5. Список вопросов зачету

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Понятие кадровой безопасности.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
2.	Безопасность найма сотрудников.	
3.	Административные методы обеспечения кадровой безопасности.	
4.	Безопасность служебной деятельности.	
5.	Последствия кадровых угроз групп риска.	
6.	Основные меры предотвращения кадровых рисков.	
7.	Безопасность труда и здоровья сотрудника.	
8.	Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.	

1	2	3
9.	Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
10.	Защита персональных данных сотрудника.	
11.	Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.	
12.	Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.	
13.	Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002г.).	
14.	Культура делового общения.	
15.	Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.	
16.	Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.	
17.	Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.	
18.	Техника и тактика ведения переговоров.	
19.	Национальные стили ведения переговоров.	
20.	Приемы повышения производительности труда.	
21.	Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.	
22.	Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.	

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5. 1. Основная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
	Под ред. Хадасевич, Н.Р.	Кадровая политика организации и управление персоналом: учебное пособие / Хадасевич, Н.Р. Адаменко, Е.А. Плесовских, И.Н. Покатиловская, Е.Н. — 41 с. — Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — Режим доступа: URL: https://e.lanbook.com/book/337883	Сургут: СурГУ, 2022.	1-3	10(12)	20	-
	Под редакцией Воденко К.В..	Управление персоналом: учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.];— 2-е изд. — 374 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — Режим доступа: URL: https://e.lanbook.com/book/119285	М.: ИТК Дашков и К, 2019.	1-3	10(12)	+	+
	Кузьмичева, Е. Е.	Организация и нормирование труда: учебное пособие / Е. Е. Кузьмичева. — 132 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — Режим доступа: URL: https://e.lanbook.com/book/441524	Ярославль : МУБиНТ, 2024	1-3	10(12)	+	+
	Под редакцией Г. И. Михайлиной.	Управление персоналом: учебное пособие / — 3-е изд. Рекомендовано уполномоченным учреждением Министерства образования и науки РФ — Государственным университетом управления в качестве учебника для студентов вузов, обучающихся по группе специальностей «Экономика и управление»— 280 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — Режим доступа — URL: https://e.lanbook.com/book/93320	М.: ИТК Дашков и К, 2016	1-3	10(12)	+	+

5.2. Дополнительная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Использ-уется при изуче-нии разделов	Се-местр	Количество экземпляров	
						В библио-теке	На кафедре
	Крипак,Е	Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом: учебное пособие / Е. Крипак, Д. Домашова, Д.Н. Тимофеев и др.; под ред. Е.М. Крипак; - 162 с. Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259267	Оренбург: ОГУ, 2014.	1-3	10(12)	+	+
	Черняева, Г. В.	Научные методы в управлении персоналом. Практикум для студентов направления «Управление персоналом» очно-заочной формы обучения: учебное пособие / Г. В. Черняева.— 72 с. — Текст : электронный // Лань : элек-тронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/269657	Москва : РУТ (МИ-ИТ), 2021.	1-3	10(12)	+	+
	Казарян, И.Р.	Технологии оценки в системе управления персоналом: учебное пособие / И. Р. Казарян, Н. А. Александрова, В. С. Антонова, А. В. Вотинцева.— 188 с. — Текст : элек-тронный // Лань: электронно-библиотечная система.— Режим доступа: URL: https://e.lanbook.com/book/363539	Чита: ЗабГУ, 2022.	1-3	10(12)	10	-
	Дорофеева, Л.И.	Организационное поведение: учебно-методический ком-плекс / Л.И. Дорофеева. - 406 с.: ил., схем., табл. [Элек-тронный ресурс]. — Режим доступа — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938	Москва; Берлин: Ди-рект-Медиа, 2015	1-3	10(12)	+	+
	Михайлина, Г.И.	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. — Электрон. Дан. — 280 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/93320.	Москва: ИТК Даш-ков и К, 2016.	1-3	10(12)	+	+

5.3. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и другие Интернет-ресурсы

1. Правительство РФ – http://government.ru
2. Министерство экономического развития Российской Федерации – http://www.economy.gov.ru
3. Управленческий консалтинг – http://www.m-consult.narod.ru
4. Фонд экономических исследований «Новая экономика» – http://neweco.ru
5. Университетская библиотека онлайн. Электронно-библиотечная система – https://biblioclub.ru/
6. Издательство Лань. Электронно-библиотечная система – https://e.lanbook.com/
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – http://elibrary.ru
8. База данных «ProQuest Agricultural and Environmental Science Collection» – http://www.gpntb.ru
9. База данных издательства Springer Nature «Российский фонд фундаментальных исследований» – http://www.rfbr.ru.
10. Финансы.RU - http://www.finansy.ru/
11. Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство - https://hr-portal.ru/
12. Законодательство России - http://pravo.gov.ru/ips/

Периодические издания:

1. АгроСнабФорум - http://www.agroyug.ru/agro/
2. АгроЭкоИнфо - http://agroecoinfo.narod.ru/journal/
3. Журнал «Управление персоналом» - https://www.top-personal.ru/

Информационные технологии

Электронная информационная образовательная среда института обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик; формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы. Предусмотрена возможность взаимодействия студентов и преподавателей посредством технологий по пересылке и получению электронных сообщений.

5.4 Программное обеспечение учебного процесса

LibreOffice;
Аскон Компас 14.

5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п\п	Вид самостоятельной работы	Авторы	Наименование	Год и место издания
1	Проработка лекций, учебной и методической литературы	Под ред. Хадасевич, Н.Р.	Кадровая политика организации и управление персоналом: учебное	Сургут: СурГУ, 2022.
		Под редакцией Воденко К.В..	Управление персоналом: учебник	М.: ИТК Дашков и К, 2019.
		Под редакцией Г. И. Михайлиной.	Управление персоналом: учебное пособие / — 3-е изд. Рекомендовано уполномоченным учреждением Министерства образования и науки РФ — Государственным университетом управления	М.: ИТК Дашков и К, 2016
2	Подготовка к практическим занятиям и сдаче зачета	Под редакцией Воденко К.В..	Управление персоналом: учебник	М.: ИТК Дашков и К, 2019.
		Под редакцией Г. И. Михайлиной.	Управление персоналом: учебное пособие / — 3-е изд. Рекомендовано уполномоченным учреждением Министерства образования и науки РФ — Государственным университетом управления	М.: ИТК Дашков и К, 2016
		Кузьмичева, Е.Е.	Организация и нормирование труда: учебное пособие	Ярославль : МУБиНТ, 2024
		Михайлина, Г.И.	Управление персоналом: учебное пособие	Москва: Дашков и К, 2016.
		Казарян, И. Р.	Технологии управления профессиональным развитием персонала: учебное пособие	Чита: ЗабГУ, 2023.
		Черняева, Г. В.	Научные методы в управлении персоналом. Практикум для студентов направления «Управление персоналом» очно-заочной формы обучения : учебное пособие	Москва : РУТ (МИИТ), 2021
3	Проработка материала для написания реферата: работа с Интернет-ресурсами	Экономический портал – instituiones.com Economicus.Ru http://economicus.ru/		
		База данных издательства Springer Nature «Российский фонд фундаментальных исследований» – http://www.rfbr.ru		

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
2-450 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий и консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Проектор Benq PB 6100 Экран для проектора Pentium Dualcore E5500, 2Gb, 500Gb HDD Доска меловая. Посадочных мест 60.
2-367а Аудитория для семинарских, практических занятий, консультаций, курсового проектирования и самостоятельной работы. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Компьютерный класс на 13 рабочих мест, объединенные в локальную сеть с выходом в сеть Internet. Системный блок С2,8Ггц , 512 Mb, 80GbHDD – 12 шт., Системный блок С2,8Ггц , 1Gb, 250GbHDD – 1 шт. монитор SamsungSyncMaster920NW – 13шт,. Посадочных мест 12.
2-363 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий и консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Переносной комплект мультимедийного оборудования: проектор мультимедийный, экран на треноге (или настенный), Ноутбук. Доска маркерная. Посадочных мест 50.
2-252 Читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	15 рабочих мест для самостоятельной работы, объединенные в локальную сеть с выходом в сеть Internet. Системный блок Core i3 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 5 шт. Системный блок Celeron J3060 1,6 Ггц, 4 Gb, 128 Gb SSD - 10 шт. монитор Phillips 2205– 5 шт, монитор Samsung SyncMaster 923m - 10шт принтер Epson LX-1170 Посадочных мест 114
2-170б Электронный читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Системный блок С2,8Ггц, 1 GB, 80 GB HDD – 1 шт.Системный блок С2,8Ггц, 512 МБ, 80 GB HDD – 9 шт. Монитор Samsung 920NW – 10 шт. Коммутатор Dlink – 1 шт. Сканер EPSON – 1 шт. Посадочных мест 10 для самостоятельной работы, объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet.
2-170а Отдел научно-технической и социально-гуманитарной литературы, МБА для самостоятельной работы. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Имеется удаленный доступ к электронно-библиотечной системе «Лань» и ЭБС «Университетская библиотека онлайн». Ведётся медиатека – имеется 68 электронных изданий. Системный блок Core i3 540 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 1шт.

	Системный блок С2,8Ггц , 512 Mb, 160Gb HDD – 1 шт., монитор Samsung 920NW– 1 шт, монитор Phillips 2205– 1 шт, принтер HP LJ 1150 МФУ Kyocera Taskalfa 180 Посадочных мест 2 для самостоятельной работы , объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet
2-349а – II корпуса (Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования) 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом № 28/30	Специализированная мебель и оборудование для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	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 удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание основным методам планирования и прогнозирования.
Контрольная работа / индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом.
Реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.