

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет**

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

  
\_\_\_\_\_ Н.В.Лобов

« 29 » июня 20\_\_ г.

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Дисциплина:** \_\_\_\_\_ **Кадровая безопасность** \_\_\_\_\_  
(наименование)

**Форма обучения:** \_\_\_\_\_ **очная** \_\_\_\_\_  
(очная/очно-заочная/заочная)

**Уровень высшего образования:** \_\_\_\_\_ **бакалавриат** \_\_\_\_\_  
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

**Общая трудоёмкость:** \_\_\_\_\_ **144 (4)** \_\_\_\_\_  
(часы (ЗЕ))

**Направление подготовки:** \_\_\_\_\_ **38.03.02 Менеджмент** \_\_\_\_\_  
(код и наименование направления)

**Направленность:** \_\_\_\_\_ **Менеджмент (общий профиль , СУОС)** \_\_\_\_\_  
(наименование образовательной программы)

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков в области кадровой безопасности организации.

Задачи:

- изучение современных подходов к управлению кадровой безопасностью организации, административных, организационно-правовых и социально-психологических методов ее обеспечения;
- формирование умения выявлять риски и угрозы в области кадровой безопасности организации на всех этапах работы с персоналом;
- формирование навыков разработки мероприятий по обеспечению кадровой безопасности компании.

### 1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- система кадровой безопасности;
- кадровые риски и угрозы кадровой безопасности организации;
- методы противодействия угрозам кадровой безопасности;
- нормативно-правовая база обеспечения кадровой безопасности.

### 1.3. Входные требования

Не предусмотрены

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.5	ИД-1ПК-1.5	Знает концепцию, принципы, нормативно-правовые основы и лучшие практики организаций по обеспечению кадровой безопасности	Знает современные концепции и лучшие практики УЧР в областях формирования штата, управления эффективностью, обучения и развития персонала, социально-трудовых отношений; научные основы управления поведением персонала и взаимоотношениями в организации	Дифференцированный зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.5	ИД-2ПК-1.5	Умеет выявлять риски и угрозы в области кадровой безопасности, в том числе, связанные с реализацией функций по управлению персоналом, деятельностью и поведением сотрудников; разрабатывать мероприятия по обеспечению кадровой безопасности организации	Умеет анализировать, прогнозировать и оценивать риски и возможности организации в области УЧР; разрабатывать мероприятия по привлечению, отбору и интеграции новых сотрудников компании; выбирать и адаптировать методики оценки персонала и системы оплаты труда, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности персонала; программы обучения и развития персонала; мероприятия по формированию и продвижению HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; выявлять проблемы в области социально-трудовых отношений и разрабатывать корпоративные социальные программы	Дифференцированный зачет
ПК-1.5	ИД-3ПК-1.5	Владеет методами анализа кадровых рисков, способами защиты конфиденциальной информации и коммерческой тайны компании, защиты персональных данных сотрудников; способами применения дисциплинарных взысканий, организации служебных расследований; методами оценки потенциальной лояльности персонала	Владеет методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени, нормирования труда; планирования, анализа и контроля показателей по труду; навыками разработки регламентов в области управления персоналом; методами кадрового аудита; методами анализа кадровых рисков; навыками исследования рынка труда, поиска и привлечения персонала с использованием специальных программ, поисковых систем и	Дифференцированный зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
			Интернет-ресурсов; методиками исследования социальных процессов в организации, в том числе с использованием цифровых технологий и анализа больших данных; инструментами внутренних и внешних коммуникаций; методами программно-проектного управления в области УЧР	

### 3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	88	88	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	33	33	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	51	51	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	56	56	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет	9	9	
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	144	144	

### 4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
7-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Основы управления кадровой безопасностью в организации	12	0	20	26
Тема 1. Система кадровой безопасности. Понятие, место, принципы и основные задачи кадровой безопасности в системе безопасности организации. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации. Нормативно-правовые и методические основы кадровой безопасности. Тема 2. Кадровые риски и угрозы. Типы, источники возникновения, методы анализа и оценки кадровых рисков и угроз. Социальные и личностные индикаторы кадровых рисков и угроз. Тема 3. Кадровая безопасность в системе управления персоналом. Принципы, инструменты и правовые основы обеспечения кадровой безопасности в процессах управления персоналом. Основные регламенты компании по кадровой безопасности.				
Модуль 2. Обеспечение кадровой безопасности компании	21	0	31	30
Тема 4. Противодействие угрозам кадровой безопасности в процессах управления персоналом. Подбор и найм: исследование информации о кандидате (группы риска), оценка благонадежности, защита персональных данных. Противодействие угрозе переманивания персонала. Безопасное увольнение сотрудников. Информационная безопасность, защита персональных данных. Тема 5. Предупреждение и противодействие противоправным и недобросовестным действиям персонала. Способы и инструменты обеспечения имущественной, финансовой и информационной безопасности организации (мошенничество, воровство, неблагонадежность и т.д.). Нормативно-правовые основы проведения внутренних расследований и применения санкций к сотрудникам. Тема 6. Социально-психологические аспекты кадровой безопасности. Мотивационные факторы благонадежности и лояльности персонала. Корпоративная этика как инструмент кадровой безопасности. Методика оценки лояльности/ благонадежности персонала.				
ИТОГО по 7-му семестру	33	0	51	56
ИТОГО по дисциплине	33	0	51	56

## Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Система кадровой безопасности: лучшие практики российских компаний (отраслевая специфика)
2	Распределение функций, полномочий и ответственности между должностными лицами компании за обеспечение кадровой безопасности
3	Анализ кадровых рисков и угроз кадровой безопасности
4	Дифференциация персонала по группам риска кадровой безопасности
5	Моделирование системы управления персоналом на основе принципов кадровой безопасности
6	Проверка благонадежности кандидатов на должности с доступом к конфиденциальной и коммерческой информации компании
7	Методы оценки благонадежности сотрудника
8	Разработка перечня персональных данных сотрудников по конкретным должностям, порядка их получения и средств защиты
9	Анализ угроз репутации компании со стороны персонала
10	Выявление признаков корпоративного мошенничества
11	Основные правила проведения служебных расследований
12	Разработка мер противодействия ущербу компании при увольнении сотрудника

### 5. Организационно-педагогические условия

#### 5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

Проведение лабораторных занятий основывается на интерактивном методе обучения, при котором обучающиеся взаимодействуют не только с преподавателем, но и друг с другом. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности обучающихся на достижение целей занятия.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

## 5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, лабораторным работам и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

## 6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
<b>1. Основная литература</b>		
1	Ахметова С. Г. Информационная безопасность : учебно-методическое пособие / С. Г. Ахметова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2013.	6
2	Кузнецов И. Н. Бизнес-безопасность / И. Н. Кузнецов. - Москва: Дашков и К, 2012.	5
3	Кузнецов И. Н. Бизнес-безопасность / И. Н. Кузнецов. - Москва: Дашков и К, 2018.	1
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
1	Романов О. А. Организационное обеспечение информационной безопасности : учебник для вузов / О. А. Романов, С. А. Бабин, С. Г. Жданов. - Москва: Академия, 2008.	7
2	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2014.	5
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	Не используется	

## 6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	"Безопасность: Информационное обозрение": журнал	<a href="http://www.securityinfowatch.ru/view.php?show=all">http://www.securityinfowatch.ru/view.php?show=all</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Аналитический медиапортал «Мир безопасности»	<a href="http://www.id-mb.ru/">http://www.id-mb.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Директор по безопасности: журнал	<a href="http://www.s-director.ru/">http://www.s-director.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал	<a href="https://www.kdelo.ru/">https://www.kdelo.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровые решения: журнал	<a href="https://www.profiz.ru/kr/">https://www.profiz.ru/kr/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Степанов Е. А. Управление персоналом. Персонал в системе защиты информации Москва : ФОРУМ ИНФРА-М, 2002	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks63406">http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks63406</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Ахметова С. Г. Информационная безопасность: учебно-методическое пособие / С. Г. Ахметова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2013.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3569">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3569</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность: Учебно-методическое пос. / И.Р. Шегельман, М.Н. Рудаков. - Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006.	<a href="http://window.edu.ru/resource/994/71994/files/econsec02.pdf">http://window.edu.ru/resource/994/71994/files/econsec02.pdf</a>	сеть Интернет; свободный доступ

## 6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching )
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567



#### **6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

#### **7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине**

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

#### **8. Фонд оценочных средств дисциплины**

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Пермский национальный исследовательский политехнический  
университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  
**«Кадровая безопасность»**

*Приложение к рабочей программе дисциплины*

<b>Направление подготовки:</b>	38.03.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация выпускника:</b>	Бакалавр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Дифференцированный зачет

**Фонд оценочных средств** для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

### **1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля**

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (7-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и дифференцированного зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

<b>Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)</b>	<b>Вид контроля</b>		
	<b>Текущий</b>	<b>Рубежный</b>	<b>Промежуточная аттестация Дифф. зачет</b>
<b>Усвоенные знания</b>			
Знает принципы, нормативно-правовые основы и лучшие практики организаций по обеспечению кадровой безопасности	ТО	КЗ	ТВ
<b>Освоенные умения</b>			
Умеет выявлять и оценивать риски в области кадровой безопасности, в том числе, связанные с реализацией функций по управлению персоналом, деятельностью и поведением сотрудников; разрабатывать мероприятия по обеспечению кадровой безопасности организации		КЗ	ПЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
Владеет методами анализа кадровых рисков, способами защиты конфиденциальной информации и коммерческой тайны компании, защиты персональных данных сотрудников; способами применения дисциплинарных взысканий, организации служебных расследований; методами оценки потенциальной лояльности персонала		КЗ	ПЗ

*Условные обозначения: ТО – теоретический опрос; КЗ – кейс-задача (задание в виде кейса из практики компании); ТВ – теоретический вопрос; ПЗ – практическое задание.*

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

## **2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения**

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

### **2.1. Текущий контроль**

Текущий контроль усвоения материала проводится в форме теоретического опроса студентов по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

### **2.2. Рубежный контроль**

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме выполнения практических заданий – решения и защиты кейсов.

#### **2.2.2. Решение кейсов**

Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Все материалы для решения кейсов размещены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ).

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты практического задания (решения кейса) приведены в общей части ФОС.

### 2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам теоретического опроса и выполнения кес-задачи.

#### 2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Зачет с оценкой по дисциплине основывается на результатах текущего и рубежного контроля по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде дифференцированного зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

#### 2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – теоретических вопросов (для проверки усвоенных знаний) и выполнения практических заданий (для проверки усвоенных умений и приобретенных владений).

##### 2.3.2.1. Типовые вопросы и задания для дифференцированного зачета по дисциплине

Типовые теоретические вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Элементы системы обеспечения кадровой безопасности.
2. Основные регламенты компании по вопросам кадровой безопасности.
3. Методы защиты конфиденциальной информации компании.
4. Правила защиты персональных данных.
5. Методы дисциплинарного воздействия в системе кадровой безопасности.

*Типовые практические задания для контроля усвоенных умений и приобретенных владений:*

1. Опишите основные угрозы экономической безопасности компании со стороны указанных сотрудников и отнесите их к соответствующим группам риска:

	Угрозы	Группа повышенного риска	Группа минимального риска
Главный бухгалтер			
Менеджер по продажам			
Системный администратор			
Продавец-консультант			

2. Персонал успешной IT компании на 75% состоит из работников в возрасте от 25 до 35 лет. За два последних года текучесть выросла с 10 до 15%. Выявите риски кадровой безопасности компании и предложите меры по решению этой проблемы.

Источники рисков	Характеристика риска	Решение
Вне компании		
В компании		
Работник		

3. Определите санкции в отношении сотрудников за указанные действия и опишите порядок их применения:

Действия	Санкции	Порядок применения санкций
Сотрудник распространяет в соцсетях информацию, наносящую ущерб репутации компании		
Сотрудник передал своему другу логин и пароль для входа на корпоративный портал компании		
Сотрудник систематически уносит домой канцелярские принадлежности и бумагу		
По окончании работы сотрудник не выключил компьютер, что привело к его поломке		
Сотрудник скрытно ведет переговоры о переходе в другую компанию		
Сотрудник открыто противодействует введению изменений в распорядок работы подразделения на период реструктуризации бизнеса		

Полный список теоретических вопросов и практических заданий размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

### 2.3.2.2. Шкалы оценивания результатов обучения на дифференцированном зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче дифференцированного зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

## 3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при дифференцированном зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде дифференцированного зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.