

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

**КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Кадровая безопасность в системе управления человеческими ресурсами  
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.э.н., доц. С.В.Назайкинский

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Пояснительная записка</b>	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
<b>2. Структура дисциплины</b>	5
<b>3. Содержание дисциплины</b>	9
<b>4. Образовательные технологии</b>	10
<b>5. Оценка планируемых результатов обучения</b>	12
5.1. Система оценивания	12
5.2. Критерии выставления оценок	12
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	14
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	16
6.1. Список источников и литературы	16
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	17
<b>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>	17
<b>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</b>	18
<b>9. Методические материалы</b>	19
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	19
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	-
<b>Приложения</b>	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	25
Приложение 2. Лист изменений	26

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Цель дисциплины:*

Формирование у обучающихся компетенций в области обеспечения кадровой безопасности в контексте устойчивого развития

*Задачи дисциплины:*

- изучить элементы системы кадровой безопасности;
- изучить направления обеспечения кадровой безопасности в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом;
- сформировать умения и навыки обеспечения кадровой безопасности в процессе организации труда персонала.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации	ПК - 2.6 Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.	Знать: - технологии и методы обучения персонала Уметь: - организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации Владеть: - навыками организации обучения и адаптации персонала.

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровая безопасность в системе управления человеческими ресурсами» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Современные проблемы управления персоналом, Организация работы с персоналом и др.

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для преддипломной практики и защиты выпускной квалификационной работы.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>10</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>20</b>
Всего:		<b>30</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>8</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>16</b>
Всего:		<b>24</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>4</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>4</b>

<b>4</b>	Семинары	<b>4</b>
Всего:		<b>12</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления талантами	Кадровая безопасность: понятие и сущность Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
2	Кадровые риски в системе управления талантами	Кадровые риски: понятие Классификация кадровых рисков Внешние и внутренние кадровые риски Основные группы риска среди персонала : способы выявления, квалифицирующие признаки. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала в системе управления талантами
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий сотрудников	Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества Противодействие угрозе переманивания талантливых сотрудников Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов в процессе организации труда персонала в системе управления талантами
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности	Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность Методы определения надежности и лояльности персонала Управление надежностью и лояльностью персонала в процессе организации труда персонала в системе управления талантами

5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления талантами	Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	Понятие кризисных переходов в процессе развития организации Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию Работа с сотрудниками в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления. Особенности работы с персоналом при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

#### 4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - участие в дискуссии на семинаре(6 занятий)	5 баллов	30 баллов
-выполнение практического задания (6 тем)	5 баллов	30 баллов
Всего:		60 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
Итого за дисциплину		100 баллов

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

### 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Примеры практических заданий

**Практическое задание:** Составьте таблицу типовых форм проявления угроз склонения сотрудников организации к нарушению обязательств перед работодателем.

В качестве источников угроз возьмите:

- Конкурентов - организации;
- Конкурентов клиентов организации;
- Криминальные группировки и индивидуально действующих злоумышленники;
- Налоговые и правоохранительные органы, спецслужбы государства;
- Сотрудников организации.

Определите возможные объект угрозы и цель реализации угрозы.

**Практическое задание:** Определите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя (в т.ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества). Составьте анкету для выявления подобных кандидатов.

**Практическое задание:** Разработайте Программу проверки честности кандидата при поступлении на работу:

- в правоохранительные органы;
- в банк;
- в торговую организацию;
- в частное охранное агентство.

**Практическое задание:** Разработайте Программу изучения лояльности работников организации

**Практическое задание:** Произвести измерение лояльности персонала организации (по заданию преподавателя), используя инструментальные и программные средства для этой цели.

**Практическое задание:** Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении руководителей и топ-менеджеров организации

**Практическое задание :** Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении сотрудников

#### Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность
2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами
5. Условия обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами
6. Факторы обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами
7. Направления обеспечения безопасности различных категорий сотрудников в процессе организации труда персонала в системе управления талантами;
8. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
9. Кадровые риски: понятие и сущность
10. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности
11. Классификация кадровых рисков
12. Внешние и внутренние кадровые риски: общая характеристика
13. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала в системе управления талантами
14. Способы противодействия хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
15. Способы противодействия угрозе переманивания талантов

16. Способы противодействия нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
17. Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность
18. Методы определения надежности и лояльности персонала
19. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами при приеме персонала на работу
20. Оценка кандидатов с использованием психологических и психофизиологических методов
21. Нетрадиционные методы проверки кандидатов при отборе на работу
22. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
23. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала
24. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
25. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
26. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
27. Применение полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **Источники**

#### **Основные источники**

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с последующими изменениями)

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (с последующими изменениями)

#### **Основная литература**

1. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].

#### **Дополнительная литература**

2. Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности [Электронный ресурс] : материалы науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. В. Стельмашонок, С. Н. Максимов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 151 с. - [ЭБС, znanium.com]
3. Кузнецов, И. Н. Бизнес-безопасность [Электронный ресурс] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 416 с.- [ЭБС, znanium.com]

### **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)

ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)  
Cambridge University Press  
ProQuest Dissertation & Theses Global  
SAGE Journals  
Taylor and Francis  
JSTOR

### 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются

на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### **Тема 1: Роль и место кадровой безопасности в системе управления талантами**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность
2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации в системе управления талантами
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации

4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами
5. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации в системе управления талантами

#### **Контрольные вопросы**

1. Дайте определение термина «кадровая безопасность»
2. Раскройте сущность понятия «кадровая безопасность»
3. Сформулируйте основную цель обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами
4. Охарактеризуйте основные элементы системы кадровой безопасности
5. Перечислите задачи системы кадровой безопасности в системе управления талантами
6. Охарактеризуйте основные принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности в системе управления талантами
7. Что является объектом системы обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами
8. Кто является субъектом системы кадровой безопасности в системе управления талантами
9. Сформулируйте основные функции системы кадровой безопасности организации
10. Охарактеризуйте роль Службы управления персоналом в системе кадровой безопасности организации
11. Сформулируйте основные направления взаимодействия Службы управления персоналом со Службой безопасности организации
12. Охарактеризуйте нормативно-правовое обеспечение системы кадровой безопасности организации

### **Тема 2 : Кадровые риски в системе управления талантами**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Кадровые риски: понятие
2. Классификация кадровых рисков
3. Внешние и внутренние кадровые риски в процессе организации труда персонала в системе управления талантами
4. Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
5. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала в системе управления талантами организации

#### **Контрольные вопросы**

1. Что такое кадровый риск
2. Приведите классификацию кадровых рисков
3. Что относится к внешним кадровым рискам
4. Охарактеризуйте способы выявления внешних кадровых рисков
5. Что относится к внутренним кадровым рискам
6. Охарактеризуйте способы выявления внутренних кадровых рисков
7. Перечислите основные группы персонала, обуславливающие кадровые риски в организации риски

8. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны членов религиозных новообразований (РНО)
9. Перечислите основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
10. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников - членов религиозных новообразований
11. Какие существуют способы выявления работников - членов религиозных новообразований
12. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны алкоголиков
13. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – алкоголиков
14. Какие существуют способы выявления работников - алкоголиков
15. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны со стороны наркоманов
16. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – наркоманов
17. Какие существуют способы выявления работников - наркоманов
18. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны со стороны игроков
19. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – игроков
20. Какие существуют способы выявления работников - игроков
21. Охарактеризуйте методы управления кадровыми рисками в организации

### **Тема 3: Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий сотрудников**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.
3. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации.
4. Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы.
5. Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников.
6. Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании.
7. «Откаты» и коммерческий подкуп.
8. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

#### **Контрольные вопросы**

1. Перечислите противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Охарактеризуйте противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.



3. За какие противоправные действия сотрудников ответственность предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации?
4. Какие виды ответственности предусмотрены за действия сотрудников компании, нарушающие нормы Корпоративного кодекса?
5. Охарактеризуйте наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников.
6. Что такое «треугольник мошенничества»?
7. Сформулируйте направления защиты от корпоративного мошенничества.
6. Охарактеризуйте основные направления защиты организации от разглашения конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.).
7. Что такое «откат» и коммерческий подкуп.
8. Приведите примеры аутсайдерских угроз.
9. Охарактеризуйте возможные направления защиты организации от аутсайдерских угроз.

#### **Тема 4: Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Надежность персонала: понятие и сущность
2. Методы определения надежности и лояльности персонала
3. Управление надежностью и лояльностью персонала в процессе организации его труда в системе управления талантами

##### **Контрольные вопросы**

1. Дайте определение понятия «надежность персонала»
2. Раскройте сущность понятия «надежность персонала»
3. Перечислите факторы надежности персонала
4. Дайте определение понятия «лояльность персонала»
5. Раскройте сущность понятия «лояльность персонала»
6. Перечислите факторы лояльности персонала
7. Охарактеризуйте взаимосвязь надежности и лояльности персонала
8. Раскройте роль надежности и лояльности персонала в обеспечении кадровой безопасности организации
9. Как определить надежность персонала?
10. Как определить лояльность персонала?
11. Проведите сравнительный анализ методов исследования надежности персонала
12. Проведите сравнительный анализ методов исследования лояльности персонала
13. Сформулируйте основные направления управления надежностью персонала в процессе организационного труда в системе управления талантами
14. Сформулируйте основные направления управления лояльностью персонала в процессе организационного труда в системе управления талантами

#### **Тема 5: Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления талантами**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме сотрудников на работу
2. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации сотрудников
3. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития сотрудников
4. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения сотрудников

### **Контрольные вопросы**

1. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе подбора и отбора сотрудников
2. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе подбора и отбора сотрудников
3. Охарактеризуйте методы проверки надежности и честности кандидатов при поступлении на работу
4. Как проводить анализ заявительных документов кандидатов с целью минимизации кадровых рисков в организации?
5. Особенности выявления кадровых рисков в процессе проведения собеседования с кандидатами при приеме на работу
6. Охарактеризуйте нетрадиционные методы проверки честности кандидатов при приеме на работу
7. Охарактеризуйте особенности применения детектора лжи при исследовании честности кандидата при приеме на работу
8. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе адаптации сотрудников
9. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе адаптации персонала
10. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
11. Какие кадровые риски существуют при реализации функции профессионального развития сотрудников?
12. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития сотрудников.
13. Какие кадровые риски существуют при реализации функции увольнения персонала?
14. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе увольнения сотрудников

## **Тема 6: Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Понятие кризисных переходов в процессе развития организации
2. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
3. Особенности работы с сотрудниками при сокращении численности или штата организации, работа с увольняемыми сотрудниками
4. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
5. Работа с сотрудниками в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.

## Контрольные вопросы

1. Перечислите дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
2. В чем заключаются особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия
3. Охарактеризуйте методы выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
4. Сформулируйте правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации.
5. Сформулируйте правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками.
6. Что необходимо предпринять менеджеру по персоналу, чтобы сотрудник после увольнения не представлял опасность для организации?
7. Какие существуют имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника?
8. Охарактеризуйте способы выявления истинных причин увольнения сотрудника.
9. Опишите алгоритм передачи «дел и должности»
10. Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов?

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Кадровая безопасность в системе управления человеческими ресурсами» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

*Целью* дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в области обеспечения кадровой безопасности в системе управления талантами в контексте устойчивого развития

*задачи дисциплины:*

- изучить элементы системы кадровой безопасности;
- изучить направления обеспечения кадровой безопасности в процессе организации труда персонала в системе управления талантами;
- сформировать умения и навыки обеспечения кадровой безопасности в процессе организации труда персонала в системе управления талантами.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации.

Индикатор компетенции ПК - 2.6 Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- технологии и методы обучения персонала

Уметь:

- организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации

Владеть:

- навыками организации обучения и адаптации персонала. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 76 часов.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола