

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
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

«Управление персоналом и экономика бизнеса»
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

Наименование специализации

Уровень подготовки: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.э.н., доцент С.В. Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 25.03.2024

Оглавление

1. Пояснительная записка	Error! Bookmark not defined.
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
2. Структура дисциплины	4
3. Содержание дисциплины	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения	6
5.1.Система оценивания	6
5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине	7
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	7
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	10
6.1. Список источников и литературы	10
6.2.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	11
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	11
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	11
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	11
9. Методические материалы	1Error! Bookmark not defined.
9.1. Планы семинарских занятий.	1Error! Bookmark not defined.
Приложение 1. Аннотация дисциплины	17

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений об кадровой безопасности организации в системе организации труда.

Задачи дисциплины: изучить методики и овладеть навыками разработки и внедрения системы кадровой безопасности организации.

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.2 Способен разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала	Знать: методы организации труда Уметь: разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда персонала Владеть: навыками разработки мероприятий по улучшению условий труда

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины) блока дисциплин учебного плана

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

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
	Лекции	12
	Семинары	12
	Всего:	24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	Кадровая безопасность: понятие и сущность Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации

		<p>Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации</p> <p>Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности организации</p> <p>Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации</p>
2	Кадровые риски в организации.	<p>Кадровые риски: понятие</p> <p>Классификация кадровых рисков</p> <p>Внешние и внутренние кадровые риски</p> <p>Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.</p> <p>Методы управления кадровыми рисками в организации</p>
3	<p>Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала.</p> <p>Предупреждение профессиональных рисков</p>	<p>Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества</p> <p>Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов</p> <p>Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов</p> <p>Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов</p>
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	<p>Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность</p> <p>Методы определения надежности и лояльности персонала</p> <p>Управление надежностью и лояльностью персонала</p>
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	<p>Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу</p> <p>Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала</p> <p>Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала</p> <p>Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников</p>
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	<p>Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия</p> <p>Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса</p> <p>Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию</p> <p>Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.</p> <p>Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками</p>

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Опрос, участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	30 баллов
- Тестирование	2 балла	12 баллов
- Выполнение практического задания (6 заданий)	3 балла	18 баллов
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат 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 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
82-68/ С	хорошо/ зачтено	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. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	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. 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. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	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 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.

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

Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 5 баллов):

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала).

При оценивании практического задания учитывается:

- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме (3 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание, но есть 2–3 недочета (2 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание, но не в полном объеме (1 балл);

- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов).

Пример теста

1. Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз:
 - 1) риск
 - 2) безопасность
 - 3) устойчивость
 - 4) конкурентоспособность

2. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом – это ... безопасность:
 - 1) финансовая
 - 2) кадровая
 - 3) правовая
 - 4) информационная

3. К внутренним опасностям кадровой безопасности относятся:
 - 1) условия мотивации у конкурентов лучше
 - 2) давление на сотрудников извне
 - 3) отсутствие или “слабая” корпоративная политика
 - 4) инфляционные процессы

4. К внешним опасностям кадровой безопасности относятся:
 - 1) слабая организация системы управления персоналом
 - 2) неэффективная система мотивации
 - 3) попадание сотрудников в различные виды зависимости
 - 4) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу

5. По видам деструктивной поведения персонала выделяют следующие угрозы кадровой безопасности:
 - 1) кражи и мошенничество
 - 2) угрозы при приеме на работу
 - 3) угрозы во время трудовой деятельности работника на предприятии
 - 4) угрозы при увольнении

6. Люди, попавшие под влияние наиболее распространенных видов зависимостей, вследствие чего имеющие девиантное поведение:
 - 1) работники, подлежащие увольнению
 - 2) группы риска кадровой безопасности
 - 3) социально неадаптированные граждане
 - 4) люди без определенного места жительства

7. К угрозам безопасности компании не относятся:
 - 1) нарушения техники безопасности
 - 2) продажа информации конкуренту
 - 3) разрушение сплоченного морального климата
 - 4) увольнение работника в связи с выходом на пенсию

Примеры практических заданий

Практическое задание 1:

Составьте таблицу типовых форм проявления угроз склонения сотрудников организации к нарушению обязательств перед работодателем.

В качестве источников угроз возьмите:

- Конкуренты - организации;
- Конкуренты клиентов организации;
- Криминальные группировки и индивидуально действующие злоумышленники;
- Налоговые и правоохранительные органы, спецслужбы государства;
- Сотрудники организации.

Определите возможные объект угрозы и цель реализации угрозы.

Практическое задание 2: 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 3: Разработайте Программу проверки честности кандидата при поступлении на работу:

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

Практическое задание 4: Разработайте Программу изучения лояльности работников организации

Практическое задание 5: Произведите измерение лояльности персонала организации (по заданию преподавателя), используя инструментальные и программные средства для этой цели.

Практическое задание 6: Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении персонала

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность
2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности организации
5. Направления обеспечения безопасности различных категорий сотрудников в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом;
6. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности
7. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
8. Кадровые риски: понятие
9. Классификация кадровых рисков
10. Внешние и внутренние кадровые риски
11. Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
12. Методы управления кадровыми рисками в организации

13. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
14. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов
15. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
16. Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность
17. Методы определения надежности и лояльности персонала
18. Управление надежностью и лояльностью персонала ПК
19. Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу
20. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
21. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала
22. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
23. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
24. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
25. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
2. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Литература

Основная

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 508 с. - ISBN 978-5-394-03786-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081>
2. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Кадровая безопасность. Учебное пособие. — М: РГГУ. 2022. — 94 с. ISBN 978-5-7291-3216
3. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1782789>

Дополнительная

1. Кузнецова, Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: монография / Н.В. Кузнецова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 286 с. - ISBN 978-5-16-108198-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058956>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

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

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

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: автоматизированное рабочее место 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 персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность
2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности организации
5. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации

Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «кадровая безопасность»
2. Раскройте сущность понятия «кадровая безопасность»
3. Сформулируйте основную цель обеспечения кадровой безопасности организации
4. Охарактеризуйте основные элементы системы кадровой безопасности организации
5. Перечислите задачи системы кадровой безопасности организации
6. Охарактеризуйте основные принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
7. Что является объектом системы обеспечения кадровой безопасности организации
8. Кто является субъектом системы кадровой безопасности организации
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 организации

Вопросы для обсуждения

1. Кадровые риски: понятие
2. Классификация кадровых рисков
3. Внешние и внутренние кадровые риски
4. Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
5. Методы управления кадровыми рисками в 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
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 наркоманов
16. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – наркоманов
17. Какие существуют способы выявления работников-наркоманов
18. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков 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 персонала. Предупреждение профессиональных рисков.

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. Дайте определение понятию «надежность персонала»: понятие и сущность
2. Методы определения надежности и лояльности персонала
3. Управление надежностью и лояльностью персонала

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
14. Сформулируйте основные направления управления лояльностью персонала

Тема 5: Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом

Вопросы для обсуждения

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

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе подбора и отбора персонала
2. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе подбора и отбора персонала
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 персонала
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 персонала?
12. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала.
13. Какие кадровые риски существуют при реализации функции увольнения персонала?
14. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе увольнения персонала

Тема 6: Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса

Вопросы для обсуждения

1. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия
2. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
3. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками
4. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
5. Работа с кадрами 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

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о кадровой безопасности организации в системе организации труда.

Задачи дисциплины:изучить методики и овладеть навыками разработки и внедрения системы кадровой безопасности организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы организации труда

Уметь:

- разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда персонала

Владеть:

- навыками разработки мероприятий по улучшению условий труда