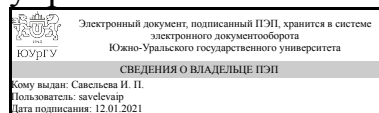


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



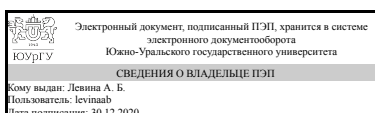
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.09 Кадровая безопасность в организации
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

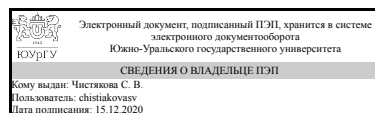
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.пед.н., доц., доцент



С. В. Чистякова

1. Цели и задачи дисциплины

Формирование у студентов системных представлений об основах кадровой безопасности компании, общих принципах классификации, выявления и локализации угроз, инициированных человеческим фактором, развитие навыков и умений в организации безопасной работы с персоналом.

Краткое содержание дисциплины

В рамках курса рассматриваются следующие вопросы: роль кадровой системы безопасности, кадровые риски, контроль персонала, информационная безопасность, внутреннее служебное расследование и другие актуальные вопросы применительно к ситуации в российском бизнесе. Анализируются основные типы сотрудников компании (потенциально опасные для компании сотрудники), социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте, нарушение прав работников (дискриминация, насилие на рабочем месте), методы воздействия на персонал и вопросы управления кадровой безопасностью компании.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать: сущность и виды профессиональной деформации и профессионального выгорания
	Уметь: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
	Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения; навыками передачи основ самоуправления и самостоятельного обучения коллегам
ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Знать: основы работы с информационно-коммуникационными технологиями; требования информационной безопасности
	Уметь: решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры
	Владеть:

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	В.1.14 Организационная культура

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам	
		в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12	
Лекции (Л)	4	4	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	96	96	
Решение кейса на тему "Предотвращение кадровых угроз: картошка мимо кассы"	14	14	
Зачет	20	20	
Подготовка доклада и презентации на тему "Выявление людей группы риска"	14	14	
Подбор и опробования методик по выявлению рисков кадровых угроз	16	16	
Разработка кейсов по теме "Кадровые риски организации"	14	14	
Отработка этапов проведения внутрислужебного расследования	18	18	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Общие вопросы безопасности кадрового развития компании	1	1	0	0
2	Контроль персонала	2	0	2	0
3	Типология работников компании. Группы риска	1	1	0	0
4	Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте	1	1	0	0
5	Нарушение прав работников на рабочем месте	2	0	2	0
6	Лояльность персонала и ее формирование	3	1	2	0
7	Методы воздействия на персонал компании	2	0	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации (понятие безопасность организации, виды безопасности, кадровая безопасность)	1

		компания, мотивы совершения проти-воправных действий, защита компании от мошенничества персонала). Кадровые риски организации (типология кадровых рисков, измерения риска, методы выявления кадровых рисков, тесты на склонность к риску). Обеспечение информационной безопасности компании (риски утечки конфиденциальной информации, персональные данные и условия их использования, коммерческая тайна). Внутреннее служебное расследование в компании (особенности и принципы проведения внутрислужебного расследования, привлечение специалистов, конфликты интересов и как их преодолевать)	
2	3	Типологии работников компании (личностные качества работников и типологии личности (Майерс-Бриггс, К.Леонгарда, Э.Фромма), классификация потенциальных предателей, конфликтные личности в организации). Выявление групп риска в организации и тактика работы с ними (выявление опасных сотрудников, выявление людей, страдающих расстройствами личности, группы риска в организации и тактика работы с ними, основные модели контроля сознания)	1
3	4	Психологические особенности поведения людей (особенности поведения индивида в толпе – иррациональность, заикливание, особенности сферы мотивации и направленности, психологические особенности сотрудников в период организационных перемен – шок перемен). Методы принятия решений в компании (процесс рационального принятия решений, решения интуитивные и основанные на суждениях, стили принятия решений, факторы, влияющие на процесс принятия решений, коллективное принятие решений в организации, делегирование полномочий как источник риска)/ Психологические состояния в трудовой деятельности (страхи и неуверенность сотрудников, стресс и его последствия, синдром эмоционального выгорания, профилактика и лечение СЭВ)	1
4	6	Лояльность персонала и ее формирование (понятие лояльность, факторы, влияющие на формирование лояльного поведения сотрудников, признаки лояльного поведения, модель лояльности, условия формирования лояльности персонала)	1

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	2	Контроль персонала: при приеме на работу, на рабочем месте, контроль результатов деятельности, контроль свободного времени сотрудников. Воровство и мошенничество в организации и его превращение. Диагностика типологий работников в компании (методы диагностики типологий сотрудников компании, методы выявления опасных сотрудников и групп риска в компании)	2
2	5	Нарушение прав работников на рабочем месте: дискриминация, мобинг, насилие на рабочем месте. Лидерство и власть как инструменты влияния на персонал (диагностика лидерских качеств, управленческие характеристики и их развитие)	2
3	6	Методы воздействия на персонал компании (тренинг влияния и противостояния влиянию, отработка навыков прямого и манипулятивного воздействия на персонал компании)	2
4	7	Методы воздействия на персонал компании (формы тайного принуждения, манипуляции, психологические игры, рефлексивное управление, кризис-менеджмент, нейролингвистическое программирование как метод воздействия а персонал компании)	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Конфликты интересов: как их преодолеть	Самоукина Н.В. Незаменимый сотрудник и кадровая безопасность. – М.: Вершина, 2008. – С.77-84	14
Подготовка к зачету	Осн. литература, п. 2	20
Кадровые риски организации	Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 30-58	18
Выявление людей группы риска	Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – С. 240-269 Психодиагностика персонала. Методики и тесты: в 2 кн. _ М.: Бахрах-М, 2007.	14
Подходы и методы по выявлению рисков кадровых угроз	Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – С.42-47	16
Проведение внутрислужебного расследования	Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – С. 240-269	14

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Использование информационных ресурсов и баз данных	Практические занятия и семинары	Jobbers.ru - база отзывов на работников и работодателей http://www.oxpaha.ru/ - сайт «Охрана» Интернет газета http://www.bre.ru/ - прогноз финансовых рисков и корпоративная безопасность http://www.sec.ru/ - Интернет-портал по безопасности http://www.wisp.ru/ - информационный портал по безопасности http://www.bdim.ru/ - обеспечение безопасности, негосударственные структуры обеспечения безопасности http://www.it2b.ru/ - технологии разведки для бизнеса http://www.infsec.ru/ - информационно – методический портал «Информационная безопасность» http://www.safeprom.ru/ - Промышленная безопасность	2
Использование методов, основанных на изучении практики (case studies)	Практические занятия и семинары	Использование реальных бизнес-ситуаций в процессе обучения. 1. Внутреннее служебное расследование: «Непростые вопросы сотрудников» 2. Конфликты интересов: «Странное поведение» и «Предотвращение конфликта интересов» 3.	4

		Социально-психологические состояния: «Переписка в гостинице», «Связанные руки», «Наказание по-японски». 4. Нарушение прав работников на рабочем месте: «Власть авторитета», «Буря в стакане воды», «Насилие на рабочих местах» 5. Методы воздействия на персонал компании: «Ничего личного», «Увольнение с провокацией» 6. Лояльность персонала и ее формирование: «Лояльный сотрудник», «Свистуны»	
Тренинг	Практические занятия и семинары	Тренинг эмоциональной компетентности в бизнесе (влияние эмоций и их проявление, уверенное поведение, как вызвать интерес у клиента или партнера, как распознать ложь) Ресурсы стрессоустойчивости (профессиональные стрессы, личность и стресс, методы саморегуляции; стресс-менеджмент) Тренинг эмоциональной компетентности в бизнесе (влияние эмоций и их проявление, уверенное поведение, как вызвать интерес у клиента или партнера, как распознать ложь) Ресурсы стрессоустойчивости (профессиональные стрессы, личность и стресс, методы саморегуляции; стресс-менеджмент)	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Зачет	5
Типология работников компании. Группы риска	ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной	Оценка докладов и презентаций по теме "Выявление людей группы риска"	4

	безопасности		
Типология работников компании. Группы риска	ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Разработка кейсов по теме "Кадровые риски организации"	2
Контроль персонала	ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Решение кейса на тему "Предотвращение кадровых угроз: картошка мимо кассы"	3
Все разделы	ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Зачет	5
Общие вопросы безопасности кадрового развития компании	ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Выполнение контрольной работы по теме "Подходы и методы по выявлению рисков кадровых угроз"	1
Контроль персонала	ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Выполнение контрольной работы по теме "Проведение внутрислужебного расследования"	3

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Выполнение контрольной работы по теме "Проведение внутрислужебного расследования"	<p>Студент выполняет контрольную работу и отправляет её преподавателю.</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179).</p> <p>Критерии: самостоятельность выполнения, логичность, полнота и комплексность. Максимальное количество - 10. Весовой</p>	<p>Зачтено: Студент раскрыл тему и получил от 6 баллов</p> <p>Не зачтено: Студент не раскрыл тему и получил менее 6 баллов</p>

	Коэффициент мероприятия - 1.	
Разработка кейсов по теме "Кадровые риски организации"	Студент разрабатывает кейс по теме "Кадровые риски организации" и высылает его преподавателю. При оценивании результатов мероприятия используется бально-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Критерии: самостоятельность выполнения, логичность, полнота и комплексность. Максимальное количество - 10. Весовой Коэффициент мероприятия - 1.	Отлично: Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов
Выполнение контрольной работы по теме "Подходы и методы по выявлению рисков кадровых угроз"	Студент выполняет контрольную работу, затем защищает ее. При оценивании результатов мероприятия, используется бально-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. №179). Максимальное количество баллов - 10. Весовой коэффициент мероприятия - 1.	Отлично: Студент раскрыл все вопросы, используя профессиональную терминологию, уверенно ответил на все вопросы. Набрал от 8,5 до 10 баллов. Хорошо: Студент раскрыл все вопросы, частично ответил на вопросы. Набрал от 7,5 до 8 баллов. Удовлетворительно: Студент частично раскрыл вопросы. Набрал от 6 до 7 баллов. Неудовлетворительно: Студент не может объяснить выбор методов проведения расследования, либо допускает фактические ошибки. Набрал меньше 6 баллов.
Решение кейса на тему "Предотвращение кадровых угроз: картошка мимо кассы"	Студент решает кейс и высылает его преподавателю. При оценивании результатов мероприятия используется бально-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Критерии: самостоятельность выполнения, логичность, полнота и комплексность. Максимальное количество баллов - 10.	Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Студент набрал от 7 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов
Зачет	Зачет проводится в форме устного опроса. Каждому студенту задается по три вопроса из тем, выносимых на зачет. При неправильном ответе студенту могут быть заданы уточняющие или новые вопросы из этой темы. При оценивании результатов мероприятия используется бально-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Максимальное	Отлично: Студент показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует информацией, легко отвечает на поставленные вопросы. Студент набирает от 34 до 40 баллов. Хорошо: Студент показывает знание вопросов темы, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы. Студент набирает от 30 до 33 баллов. Удовлетворительно: Студент проявляет неуверенность,

	<p>количество баллов – 40. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Ответ на каждый вопрос максимально оценивается в 10 баллов (критерии: знание теоретического материала, логичность рассуждений). Дополнительно в 10 баллов оцениваются совокупность ответов на дополнительные (уточняющие) вопросы.</p>	<p>показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы. Студент набирает от 24 до 29 баллов. Неудовлетворительно: Студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. Студент набирает меньше 24 баллов.</p>
<p>Оценка докладов и презентаций по теме "Выявление людей группы риска"</p>	<p>Студент готовит доклад и презентацию на тему "Выявление людей группы риска", затем презентует ее студенческой аудитории. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Критерии: самостоятельность выполнения, логичность, полнота и комплексность. Максимальное количество баллов - 20.</p>	<p>Отлично: Студент набрал от 16,5 до 20 баллов Хорошо: Студент набрал от 12,5 до 16 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 8 до 12 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 8 баллов</p>

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Выполнение контрольной работы по теме "Проведение внутрислужебного расследования"	Проведение внутрислужебного расследования в компании "XXX"
Разработка кейсов по теме "Кадровые риски организации"	Кадровые риски организации на примере (организации, компании, предприятия)
Выполнение контрольной работы по теме "Подходы и методы по выявлению рисков кадровых угроз"	
Решение кейса на тему "Предотвращение кадровых угроз: картошка мимо кассы"	Кейс Картошка мимо кассы.doc
Зачет	<p>2. Назовите основные группы конфиденциальных сведений. Проанализируйте основные каналы утечки конфиденциальной информации.</p> <p>3. В чем заключается комплексная защита конфиденциальной информации? Что включают в себя пассивные и активные методы защиты?</p> <p>5. Оцените основные причины возникновения предпосылок нелояльности персонала.</p> <p>6. Оцените методы повышения лояльности персонала торговой организации.</p> <p>9. Проанализируйте главные составляющие внутрифирменной экономической безопасности.</p> <p>7. Проанализируйте основные мероприятия кадровой безопасности на предприятии.</p> <p>10. Предложите основные пути обеспечения личной</p>

	<p>безопасности предпринимателя.</p> <p>11. Дайте характеристику основным видам воровства на торговых предприятиях. Каким образом их можно предотвратить?</p> <p>1. Дайте определение понятиям «коммерческая тайна» и «режим коммерческой тайны». Назовите основные критерии коммерческой тайны.</p> <p>8. Что такое экономическая безопасность? Каковы основные пути ее обеспечения?</p> <p>4. Дайте определение понятия «лояльный персонал». Проанализируйте основные составляющие.</p>
Оценка докладов и презентаций по теме "Выявление людей группы риска"	<p>Выявление групп риска в государственной организации и тактика работы с ними</p> <p>Выявление групп риска в IT-организации и тактика работы с ними</p> <p>Выявление групп риска в торговой организации и тактика работы с ними</p> <p>Выявление групп риска в производственной организации и тактика работы с ними</p>

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.
2. Ярочкин, В. И. Система безопасности фирмы В. И. Ярочкин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Ось-89, 2003. - 351,[1] с.

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. 1. Директор по безопасности
2. 2. Менеджер по персоналу
3. 3. Кадровик.Ру. <http://www.kadrovik.ru>
4. 4. Кадры предприятия

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. -224 с.
2. Креггер О и др. Типы людей и бизнес. - М.: АСТ, 2005

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть;
---	----------------	-------------------------	------------------------------------	--

			форме	авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Лукаш, Ю.А. Внутрифирменные конфликты, или трудовая конфликтология в бизнесе: учебное пособие для практического применения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Юстицинформ, 2014. — 158 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/60215 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Дополнительная литература	Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2012. — 201 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/20220 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета