

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.О.32 Кадровая безопасность организации
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Доктор экономических наук, профессор Безденежных Т. И.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель освоения дисциплины:

сформировать у обучающихся знания о современных подходах к организации системы кадровой безопасности организации, а также приобрести необходимые навыки; и умения для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с кадрами.

Задачи дисциплины:

- приобрести знания по направлениям обеспечения кадровой безопасности на всех этапах управления человеческими ресурсами;

определить способы обеспечения кадровой безопасности;

усвоить основы кадровой политики предприятия и способы ее реализации в целях обеспечения кадровой безопасности;- изучить технологии разработки организационных изменений для обеспечения кадровой безопасности и защиты персональных данных сотрудников;- сформировать навыки выявления внутренних и внешних угроз кадровой безопасности;

овладеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков;- сформировать навыки ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией для обеспечения защиты персональных данных;

сформировать навыки анализа и прогноза кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;

приобрести знания по технологиям защиты персональных данных и коммерческой тайны;

изучить и усвоить документационное сопровождение процесса управления персоналом с учетом требований стандартов, норм и правил;

- овладеть навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации;

приобрести знания по принципам разработки и осуществления мероприятий кадровой политики, направленных на реализацию стратегии управления персоналом;

- приобретение знаний и умений по формированию нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения и способам противодействия им в профессиональной деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1 Знает об основных направлениях государственной политики в области противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции; международно-правовые основы противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции; организационные основы противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции. УК-11.2 Умеет выявлять признаки экстремистской и террористической деятельности, коррупционного поведения; анализировать действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом, терроризмом, коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремистской и террористической деятельности, коррупции.	Наименование категории (группы) компетенций: «Гражданская позиция»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	УК-11.3 Способен осуществлять социальную и профессиональную деятельность на основе развитого правосознания и сформированной правовой культуры, соблюдать правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения.	
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3.1 Знает принципы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	-
	ОПК-3.2 Умеет обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	
	ОПК-3.3 Способен оценивать организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1 Знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, методы документационного сопровождения и учета.	-
	ОПК-4.2 Умеет осуществлять документационное сопровождение процесса управления персоналом с учетом требований стандартов, норм и правил.	
	ОПК-4.3 Способен осуществлять оценку и выбор эффективных современных технологий и методов оперативного управления персоналом для решения профессиональных задач.	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-11.1. Знает об основных направлениях государственной политики в области противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции; международно-правовые основы противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции; организационные основы противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции.	Знает основные технологии государственной политики в области кадровой безопасности в контексте формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности
УК-11.2. Умеет выявлять признаки экстремистской и террористической деятельности, коррупционного поведения; анализировать действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом, терроризмом, коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремистской и террористической деятельности, коррупции.	Умеет выявлять признак экстремистской и террористической деятельности, коррупционного поведения, проводить анализ действующих правовых норм и формировать способы профилактики экстремистской и террористической деятельности и коррупции.
УК-11.3. Способен осуществлять социальную и профессиональную деятельность на основе развитого правосознания и сформированной правовой культуры, соблюдать правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения.	Владеет методами формирования развитого правосознания и правовой культуры в целях нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения.

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации"
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.О.32 Кадровая безопасность организации
 Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная
 Разработана для приема 2023/2024 учебного года

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3.1. Знает принципы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Знает современные технологии и методы стратегического управления персоналом для обеспечения кадровой безопасности.
ОПК-3.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Умеет разрабатывать технологии документационного сопровождения мероприятий по обеспечению кадровой безопасности.
ОПК-3.3. Способен оценивать организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Владеет методами оценки организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, направленных на обеспечение кадровой безопасности
ОПК-4.1. Знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, методы документационного сопровождения и учета.	Знает современные технологии и методы оперативного управления кадровой безопасностью. Знает методы документационного сопровождения и учета процесса обеспечения безопасности кадров
ОПК-4.2. Умеет осуществлять документационное сопровождение процесса управления персоналом с учетом требований стандартов, норм и правил.	Умеет разрабатывать документы по сопровождению процесса обеспечения кадровой безопасности с учетом требований стандартов, норм и правил.
ОПК-4.3. Способен осуществлять оценку и выбор эффективных современных технологий и методов оперативного управления персоналом для решения профессиональных задач.	Владеет способами оценки и выбора эффективных современных технологий и методов оперативного управления кадровой безопасностью

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ОПК-3.1 ОПК-4.1 УК-11.1	ОПК-3.2 ОПК-4.2 УК-11.2	ОПК-3.3 ОПК-4.3 УК-11.3
1	Концепция безопасности кадрового потенциала организации.	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Кадровые риски.	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
3	Организация кадровой работы.	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)
4	Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)
5	Методы воздействия на персонал для обеспечения кадровой безопасности.	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Тема 1: Концепция безопасности кадрового потенциала организации.

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Основные подходы тенденции и вызовы в управлении кадрами на современном этапе. Цели, задачи и структура концепции безопасности кадрового потенциала организации. Виды противоправного поведения. Мошенничество. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы. Оценка и выбор эффективных современных технологий и методов оперативного и стратегического управления персоналом для решения профессиональных задач. Экстремизм, терроризм и коррупционное поведение как угрозы кадровой безопасности.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Кадровое делопроизводство. Организация работы с персональными данными. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, технологии.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Кадровые риски. Методы выявления причин и основных факторов возникновения рисков. Анализ, оценка и прогнозирование рисков. Типы кадровых рисков. Риски, связанные с вероятностью реализации угроз, исходящих от людей. Кадровый риск как опасность вероятной потери и ресурсов компании или недополучения доходов. Риски утраты человеческого капитала. Информационные риски. Репутационные риски. Поведение как источник риска. Организация выполнения запланированных действий по снижению угрозы рисков. Анализ и оценка результатов рискованного решения.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Принятие решений на основе произведенной оценки рисков. Выработки антирисковых управляющих воздействий. Снижение риска до приемлемого уровня.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Организация кадровой работы. Направления кадровой работы. Методы формирования кадрового состава. Конкурсный набор и оценка кандидатов при приеме на работу. Показатели эффективности кадровых служб. Типы кадровой политики. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов. Методика отбора кадров. Процедура проведения отбора кадров. Высвобождение персонала. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Документационное сопровождение процесса управления персоналом с учетом требований стандартов, норм и правил. Технологии планирования карьеры. Технологии противодействия экстремизму, терроризму и коррупции.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.). Культура делового общения. Понятие конфликта в организации. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения. Функции и последствия конфликтов в организации. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров. Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Методы воздействия на персонал для обеспечения кадровой безопасности. Механизм формирования кадровой политики в контексте обеспечения кадровой безопасности. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики. Организационные инновации. Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений. Диагностика сопротивления кадрового персонала организации переменам. Мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом и их документационное обеспечение. с учетом требований стандартов, норм и правил. Государственная политика в области противодействия экстремистской деятельности, терроризма, коррупции; международно-правовые основы противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции; организационные основы противодействия экстремистской деятельности, терроризму, коррупции.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Разработка плана кадровых мероприятий, направленного на реализацию стратегии управления кадровой безопасностью. Механизмы устранения коррупционных проявлений в процессе разработки кадровой политики
Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	36	36
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
Самостоятельная работа студента (СР)	33	33
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	39	39
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Концепция безопасности кадрового потенциала организации.	7	4	4	0	6	4	
2	Кадровые риски.	7	4	4	0	6	4	
3	Организация кадровой работы.	7	4	4	0	7	4	
4	Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников	7	4	4	0	7	4	
5	Методы воздействия на персонал для обеспечения кадровой безопасности.	7	2	2	0	7	2	
Итого:			18	18	0	33	18	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 8
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	87	87
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	87	87
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	12	12
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Концепция безопасности кадрового потенциала организации.	8	2	0	0	17	4
2	Кадровые риски.	8	0	2	0	17	4
3	Организация кадровой работы.	8	2	0	0	17	4
4	Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников	8	0	2	0	18	4
5	Методы воздействия на персонал для обеспечения кадровой безопасности.	8	0	0	0	18	2
Итого:			4	4	0	87	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	14	14
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа студента (СР)	64	64
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	64	64
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	17	17
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Концепция безопасности кадрового потенциала организации.	7	2	2	0	13	4
2	Кадровые риски.	7	0	2	0	13	4
3	Организация кадровой работы.	7	2	2	0	13	4
4	Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников	7	2	2	0	13	4
5	Методы воздействия на персонал для обеспечения кадровой безопасности.	7	0	0	0	12	2
Итого:			6	8	0	64	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник и практикум для вузов / Духновский С. В. - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва), 2023 г. - 245 с. - ISBN 978-5-534-09266-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-bezopasnost-organizacii-517117>

2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов / Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. - Брянский государственный технический университет (г. Брянск), 2023 г. - 249 с. - ISBN 978-5-534-00547-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-513356>

3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2023 г. - 575 с. - ISBN 978-5-534-14217-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-519618>

Дополнительная литература:

1. КОРПОРАТИВНЫЙ ТРЕНИНГ, НАСТАВНИЧЕСТВО, КОУЧИНГ. Учебное пособие для вузов / Кларин М. В. - Московский городской педагогический университет (г. Москва), 2022 г. - 288 с. - ISBN 978-5-534-02811-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/korporativnyy-trening-nastavnichestvo-kouching-491391>

2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Лапшовой - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2022 г. - 406 с. - ISBN 978-5-9916-8761-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420>

3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник для вузов / Под общ. ред. Фотиной Л.В. - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва), 2023 г. - 478 с. - ISBN 978-5-534-14732-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovyy-audit-organizacii-519732>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arch.neicon.ru. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный

9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный

10. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный

11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

13. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

14. Delo-pro.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://delo-pro.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе

«Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

Эссе: Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, технологии в контексте обеспечения кадровой безопасности. Способы формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2

Круглый стол: Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров

Обсуждаемые вопросы:

1. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
2. Культура делового общения.
3. Понятие конфликта в организации.
4. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
5. Функции и последствия конфликтов в организации.
6. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.

7. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.

8. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.

9. Техника и тактика ведения переговоров. Культура компромисса (по В. Н. Кузнецову)

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

Кейс-задача. Принятие решений на основе произведенной оценки кадровых рисков.

Цель - Выработки антирисковых управляющих воздействий в области нейтрализации кадровых рисков.

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2

Деловая игра: Конкурсный набор и оценка кандидатов при приеме на работу.

Задания творческого уровня №1

Творческое исследование - Разработка плана кадровых мероприятий, направленного на реализацию стратегии управления кадровой безопасностью с учетом включения мероприятий по формированию нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности. Обучающиеся формируют план кадровых мероприятий для организации на основе использования Интернет -ресурсов. Примерный план кадровых мероприятий прилагается для ознакомления обучающихся.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену (Вопрос №1)

1. Понятие кадровой безопасности.
2. Корпоративная стратегия управления кадровой безопасностью как основа кадровой политики.
3. Ценности, цели, принципы управления кадровой безопасностью.
4. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на обеспечение кадровой безопасности.
5. Основные уровни разработки кадровой политики.
6. основополагающие принципы формирования кадровой политики, ориентированной на кадровую безопасность.
7. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
8. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
9. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
10. Типы кадровой политики.
11. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
12. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
13. Кадровые риски.
14. Методика отбора кадров.
15. Процедура проведения отбора кадров.
16. Высвобождение персонала.
17. Адаптация кадров: виды, формы, сроки.
18. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.

19. Основные модели подготовки кадров.
20. Безопасность найма сотрудников.
21. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
22. Безопасность служебной деятельности.
23. Последствия кадровых угроз групп риска.
24. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
25. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
26. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
27. Защита персональных данных сотрудника.
28. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
29. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
30. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.).
31. Культура делового общения.
32. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
33. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
34. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.
35. Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).
36. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.
37. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.
38. Экстремизм, терроризм, коррупционное поведение как угрозы кадровой безопасности.
39. Способы противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению на современном этапе.

Примерный перечень практических заданий к экзамену (Вопрос №2)

1. Предложить направления по адаптации кадров для различных типов предприятий.
2. Охарактеризовать основные модели подготовки кадров на предприятиях различных форм собственности.
3. Провести сопоставительный анализ структуры управления кадрами в крупных корпорациях и предприятий малого бизнеса.
4. Определить трансформацию кадровой политики в условиях перехода к цифровой экономике.
5. Охарактеризовать основные задачи по противодействию экстремизму, терроризму, коррупционному поведению на национальном уровне и уровне организации.

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Знает основные технологии государственной политики в области кадровой безопасности в контексте формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности Знает современные технологии и методы стратегического управления персоналом для обеспечения кадровой безопасности. Знает современные технологии и методы оперативного управления кадровой безопасностью. Знает методы документационного сопровождения и учета процесса обеспечения безопасности кадров	40

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.О.32 Кадровая безопасность организации

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Разработана для приема 2023/2024 учебного года

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)	УК-11 ОПК-3 ОПК-4	Умеет выявлять признак экстремистской и террористической деятельности, коррупционного поведения, проводить анализ действующих правовых норм и формировать способы профилактики экстремистской и террористической деятельности и коррупции. Владеет методами формирования развитого правосознания и правовой культуры в целях нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения. Умеет разрабатывать технологии документационного сопровождения мероприятий по обеспечению кадровой безопасности. Владеет методами оценки организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, направленных на обеспечение кадровой безопасности Умеет разрабатывать документы по сопровождению процесса обеспечения кадровой безопасности с учетом требований стандартов, норм и правил. Владеет способами оценки и выбора эффективных современных технологий и методов оперативного управления кадровой безопасностью	60