ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей кафедрой

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
ЮУрГУ
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Прохоров А. В.
Пользователь: prokhorovav
Дата подписания: 13.06.2024

А. В. Прохоров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П0.01 Кадровая безопасность в организации
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Современные технологии управления персоналом
форма обучения очно-заочная
кафедра-разработчик Современные образовательные технологии

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

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

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
ЮУрГУ
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Прохоров А. В.
Пользователь: prokhorovav
Дата подписания: 13.06.2024

А. В. Прохоров

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

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
ЮУрГУ
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максакова И. В.
Пользователь: maksakovaiv
Дата подписания: 13.06.2024

И. В. Максакова

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: 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. Задачи: − изучить современные подходы к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации; − изучить причины нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимые места в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков и угроз; − освоить навыки построения эффективных систем защиты персонала организации на всех этапах кадровой работы; − рассмотреть современные подходы к понятиям коммерческая тайна, персональные данные работника и методам ее их защиты; − изучить организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.

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
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Знает: - основы управления кадровой безопасностью организации в сфере привлечения, подбора и отбора персонала Умеет: - выявлять и локализовать угрозы, инициированные человеческим фактором на этапе отбора персонала; - анализировать и выявлять потенциально опасных для компании сотрудников Имеет практический опыт: - проверки информации о кандидатах на вакантные должности; - организации безопасной работы с персоналом
ПК-5 Способен к администрированию процессов и документооборота по обеспечению организации персоналом	Знает: - законодательство Российской Федерации о персональных данных4 - локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала Умеет: - обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала Имеет практический опыт: - ведения информации о вакантных должностях и

	кандидатах; - подготовки запросов в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений о кандидатах на вакантные должности

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	Технологии подбора, отбора и найма персонала, Бизнес-процессы в кадровой службе, Реинжиниринг бизнес-процессов

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., 38,25 ч. контактной работы с применением дистанционных образовательных технологий

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		7
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия:	32	32
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	69,75	69,75
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	29,75	29.75
Подготовка к зачету	20	20
Самостоятеьное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	20	20
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид 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	2	2	0	0

2	Контроль персонала	4	2	2	0
3	Типология работников компании. Группы риска	4	2	2	0
4	Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте	8	4	4	0
5	Нарушение прав работников на рабочем месте	4	2	2	0
6	Лояльность персонала и ее формирование	6	2	4	0
7	Методы воздействия на персонал компании	4	2	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 компании, мотивы совершения противоправных действий, защита компании от мошенничества персонала). Кадровые риски организации (типология кадровых рисков, измерения риска, методы выявления кадровых рисков, тесты на склонность к риску). Коммуникации как фактор риска в организации (восходящие и нисходящие коммуникации и их особенности, горизонтальные коммуникации в компании и угрозы, возникающие в процессе коммуникации).	2
2	2	Контроль персонала (сущность контроля персонала, контроль персонала при найме, подбор персонала, соответствующего культуре компании, снижение рисков при приеме на работу, контроль персонала в процессе трудовой деятельности, контроль свободного времени сотрудников, контроль персонала при увольнении). 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	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)	2
4	4	Психологические особенности поведения людей (особенности поведения индивида в толпе – иррациональность, зацикливание, особенности сферы мотивации и направленности, психологические особенности сотрудников в период организационных перемен – шок перемен)	2
5	4	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)	2
6	5	Дискриминация в организации (понятие и виды дискриминации, дискриминация по возрасту и полу, дискриминация людей с ограниченными физическими возможностями, дискриминация людей, ведущих нездоровый образ жизни, дискриминация по признакам культуры, расы, нации,	2

		дискриминация на сексуальной почве)	
7	6	Дискриминация в организации (понятие и виды дискриминации, дискриминация по возрасту и полу, дискриминация людей с ограниченными физическими возможностями, дискриминация людей, ведущих нездоровый образ жизни, дискриминация по признакам культуры, расы, нации, дискриминация на сексуальной почве)	2
8	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

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	2	Внутреннее служебное расследование в компании (особенности и принципы проведения внутрислужебного расследования, использование полиграфа при проведении внутрислужебного расследования)	2
2	3	Диагностика типологий работников в компании (методы диагностики типологий сотрудников компании, методы выявления опасных сотрудников и групп риска в компании)	2
3	4	Тренинг эмоциональной компетентности в бизнесе (влияние эмоций и их проявление, уверенное поведение, как вызвать интерес у клиента или партнера, как распознать ложь)	2
4	4	Ресурсы стрессоустойчивости (профессиональные стрессы, личность и стресс, методы саморегуляции; стресс-менеджмент)	2
5	5	Лидерство и власть как инструменты влияния на персонал (диагностика лидерских качеств, управленческие характеристики и их развитие)	2
6	6	Методы воздействия на персонал компании (тренинг влияния и противостояния влиянию, отработка навыков прямого и манипулятивного воздействия на персонал компании)	2
7	6	Слухи, сплетни и провокации как инструменты информационно-психологического воздействия (понятие слухов и сплетен, управление слухами и сплетнями, провокации как метод психологического воздействия)	2
8	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			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	https://edu.susu.ru	7	29,75
Подготовка к зачету	ЭУМД: №1 с. 11-233, №2 с. 4-93, №3 с. 5-	7	20

	82, №4 с. 4-120		
Самостоятеьное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	ЭУМД: №1 с. 11-233, №2 с. 4-93, №3 с. 5-82, №4 с. 4-120	7	20

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	7	Текущий контроль	Задание 1 (тест)	0,1	10	Выполнение тестового задания осуществляется на портале «Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru). Студенту предоставляется 2 попытки с ограничением по времени для прохождения каждого теста. Метод оценивания – высшая оценка по итогам всех попыток. В случае, если студент набирает менее 60% баллов, по его просьбе преподаватель предоставляет дополнительные попытки.	зачет
2	7	Текущий контроль	Задание 2	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания .За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла .Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 10. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	зачет
3	7	Текущий контроль	Задание 3	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания .За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла .Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 10. При оценивании результатов	зачет

						мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	
4	7	Текущий контроль	Задание 4 (тест)	0,1	10	Выполнение тестового задания осуществляется на портале «Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru). Студенту предоставляется 2 попытки с ограничением по времени для прохождения каждого теста. Метод оценивания – высшая оценка по итогам всех попыток. В случае, если студент набирает менее 60% баллов, по его просьбе преподаватель предоставляет дополнительные попытки.	зачет
5	7	Текущий контроль	Задание 5	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания .За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла .Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 10. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	зачет
6	7	Текущий контроль	Задание 6	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания .За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла .Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 10. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	зачет
7	7	Проме-жуточная аттестация	Тест промежуточной аттестации	-	30	Промежуточная аттестация проводится на портале «Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru). В назначенное по расписанию время студент проходит видео- и аудио-идентификацию и выполняет Экзаменационный тест. Студенту предоставляется 1 попытка с ограничением по времени для прохождения теста. Попытки оцениваются автоматически: максимальный балл за каждый вопрос - 1. Количество вопросов - 30. Метод	зачет

						оценивания — высшая оценка.	

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе взвешенной суммы полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и задание промежуточной аттестации.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ						
		1	2	3	4	5	6	7
ПК-2	Знает: - основы управления кадровой безопасностью организации в сфере привлечения, подбора и отбора персонала	+	+	+	+	+	+	+
ПК-2	Умеет: - выявлять и локализовать угрозы, инициированные человеческим фактором на этапе отбора персонала; - анализировать и выявлять потенциально опасных для компании сотрудников	+	+	+	+	+	+	+
ПК-2	Имеет практический опыт: - проверки информации о кандидатах на вакантные должности; - организации безопасной работы с персоналом		+	+		+	+	+
ПК-5	Знает: - законодательство Российской Федерации о персональных данных4 - локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала	+	+	+	+	+	+	+
ПК-5	Умеет: - обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала	+	+	+	+	+	+	+
ПК-5	Имеет практический опыт: - ведения информации о вакантных должностях и кандидатах; - подготовки запросов в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений о кандидатах на вакантные должности		+	+		+	+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

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

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Яшкова, Н. В. Кадровая безопасность : учебно-методическое пособие / Н. В. Яшкова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173747 (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541536 (дата обращения: 13.06.2024).
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Махмудова, И. Н. Кадровая безопасность: организация и управление : учебное пособие / И. Н. Махмудова, Н. В. Соловова. — Самара : Самарский университет, 2022. — 96 с. — ISBN 978-5-7883-1755-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/336590 (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Никулина, И. В. Психология кадровой безопасности : учебное пособие / И. В. Никулина. — Самара : Самарский университет, 2021. — 80 с. — ISBN 978-5-7883-1662-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/256952 (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Яшкова, Н. В. Кадровая безопасность : учебно-методическое пособие / Н. В. Яшкова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173747 (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Самостоятельная работа студента	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Контроль самостоятельной работы	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Лекции	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Практические занятия и семинары	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)