Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра маркетинга и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
_____ Г.И.Грекова
«30» 05 _____2017 г.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ
Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного отдела
_____ А.Н.Макаревич
подпись И.О.Фамилия
30 05 2017 г.
число месяц

Разработал доцент КМУП
(должность)
_____ Л.Ю.Куракина
подпись И.О.Фамилия
09 05 2017 г.
число месяц

Принято на заседании кафедры КМУП
Протокол № 10 от 11.05 2017 г.
Заведующий кафедрой КМУП
_____ М.М.Омаров
подпись И.О.Фамилия

11 05 2017г.
число месяц

Великий Новгород

2017

1 Цели и задачи учебного модуля (дисциплины)

Целями учебного модуля (УМ) - “Управление кадровой безопасностью” является формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам о кадровой безопасности, приобретение практических навыков в области управления процессом 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.

Задачами УМ являются Усвоение современных теоретических представлений о кадровой безопасности, ее роли, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала и экономической безопасности предприятия; овладение основами методологии и методики анализа этапов деятельности кадровой службы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения и далее), на каждом этапе присутствует масса решаемых вопросов безопасности; приобретение базовых навыков практической работы в области минимизации негативных рисков и угроз, направленных против компании, исходящих от собственного персонала.

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

Модуль “Управление кадровой безопасностью” входит в блок модулей вариативной части БП.В.1 направления «Управление персоналом» профиля Инновационные технологии управления персоналом. Модуль “Управление кадровой безопасностью” занимает важное место в системе подготовки магистров по управлению персоналом. Он тесно увязывается с модулями
«Инновационный кадровый менеджмент», «Технологии управления персоналом», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом».

Переход к рыночным отношениям создает совершенно новую обстановку в решении проблем управления кадровой безопасностью, предполагает необходимость повышения самостоятельности и ответственности организаций и их персонала. В условиях перехода к рынку представляется необходимым вести изложение данного модуля в активной, проблемной постановке, проводить со студентами дискуссии, опираясь на опыт передовых отечественных организаций и опыт зарубежных стран, результаты научных исследований, проводимых преподавателями института.

3 Требования к результатам освоения учебного модуля

В процессе изучения модуля магистрант должен обладать общекультурными и профессиональными компетенциями и развивать эти компетенции в образовательном процессе.

Таким образом, магистрант расширяет и углубляет следующие компетенции:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

-способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

Таблица 1- В результате освоения УМ студент должен знать, уметь, владеть:

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ОК-2	базовый	правила социальной и этической ответственность за принятые решения	действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	навыками действия в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОПК-3	базовый	современные проблемы управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	использовать комплексные видения современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом	комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
ОПК-9	базовый	меры воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-10	базовый	методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	использовать программные средства для обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, и эффективно использовать корпоративные информационные системы	методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ПК-3	базовый	политику и технологии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	навыками разработки политики привлечения, подбора и отбора

			конкурентоспособного персонала	конкурентоспособного персонала
ПК-9	базовый	элементы условий труда (психофизиологически, санитарногигиенические и эстетические),виды режимов труда и отдыха	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

4 Структура и содержание учебного модуля

4.1 Трудоемкость учебного модуля

Полная трудоемкость модуля составляет 6 зачетных единиц (ЗЕ) со следующим распределением по семестрам: 2 семестр – 6 ЗЕ, (табл. 2). Учебная работа предполагает:

- аудиторные занятия (45 часа в семестр) в виде лекций (Л), практических занятий

(ПЗ), в том числе аудиторной самостоятельной работы студентов (СРС);

- внеаудиторную работу (171 часа в семестр);
- аттестацию в виде экзамена во 2 семестре

Таблица 2 – Распределение учебной работы и трудоемкость модуля

Учебная работа (УР)		**Всего во 2 семестре**
Полная трудоемкость дисциплины в зачетных единицах (ЗЕ), в т.ч.: - экзамен		6 1
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ):		
аудиторная	- лекции - практические занятия - в т.ч. аудиторная СРС	9 3 6 9
внеаудиторная	- внеаудиторная СРС	171
Аттестация: - экзамен		36 ОК-2,ОПК-3,ОПК-9,ОПК-10, ПК-3,ПК-9

Для заочной формы обучения учебный модуль распределяется на два семестра: 3 семестр - установочная лекция (2 часа), 24семестр – 4Л, 16Пр внеуд. СРС – 196 Аттестация – экзамен.

Более подробнее распределение нагрузки отражено в технологической карте учебного модуля «**Управление кадровой безопасностью»** (Технологическая карта).

Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в технологической карте учебного модуля (**Приложение Б)**

4.2 Содержание и структура разделов учебного модуля

Тема 1 Методология кадровой безопасности организации. Концепция безопасности кадрового развития компании

Общие вопросы кадровой безопасности. Концепция безопасного кадрового развития предприятия. Подбор, изучение и принятие решения о зачислении. Возможные кадровые риски, их типология. Примерные правила взаимодействия заинтересованных в приеме специалиста линейных подразделений, подразделений по работе с персоналом и служб безопасности. Деятельность службы безопасности по выявлению и пресечению внутреннего мошенничества и иных противоправных действий со стороны персонала. Основания и правила проведения внутренних служебных расследований. Конфликты интересов, их предотвращение и локализация. Типология работников, группы риска, методы воздействия на персонал.

Тема 2 Классификация противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании Противодействие угрозам, функции системы безопасности. Борьба с коррупцией

Противоправные действия сотрудников. Процедура проведения внутрикорпоративного расследования по фактам противоправных действий со стороны персонала. Замысел построения системы безопасности. Анализ внутренней и внешней среды предприятия, особенностей конкурентной борьбы в выбранном сегменте рынка и стандартных угроз. Принципы построения системы безопасности: объективность, реалистичность, комплексность, своевременность, непрерывность, законность, плановость, экономичность, компетентность, внутреннее и внешнее взаимодействие, сочетание гласности и конфиденциальности. Мониторинг угроз безопасности предприятия и действия по их выявлению, предупреждению и локализации. Функции системы безопасности. Сочетание собственных сил и средств службы безопасности предприятия, вовлечение персонала предприятия в выполнение части функций безопасности, аутсорсинг услуг безопасности. Основные профессии штатных сотрудников службы безопасности. Внешняя среда, принципы сотрудничества: необходимость, целесообразность, законность. Ресурсное обеспечение борьбы с коррупцией. История борьбы с коррупцией. Проблемы борьбы с коррупцией.

Тема 3 Экономическая безопасность предприятия. Анализ контрагентов и деловая разведка

Определение понятия «экономическая безопасность предприятия». Ее структура. Конкурентная среда. Добросовестная и недобросовестная конкуренция. Виды, формы и методы недобросовестной конкуренции. Принципы выбора контрагентов. Добросовестные заблуждения, авантюризм и безответственность, отсутствие намерений по выполнению взятых на себя обязательств. Профессиональная уголовная среда, организованная преступная деятельность. Психологические особенности мошенничества.

Правила и принципы изучения потенциальных контрагентов. Матрица проверки юридических и физических лиц в зависимости от целей и стоимостного выражения предполагаемой сделки. Возможные риски, требующие учета в случае совершения сделки. Мониторинг контрагентов в процессе реализации сделки. Принцип разделения полномочий между подразделениями, использование сдержек и противовесов.

Тема 4 Информационная безопасность предприятия. Защита персональных данных, а также сведений, составляющих государственную, коммерческую, налоговую и банковскую тайны

Философия информационной безопасности бизнеса. Определение информационной безопасности. Информация, ее носители и процессы, подлежащие специальной защите. Государственная тайна и ее защита в реальном секторе экономики. Сведения для служебного пользования, применяемые в органах государственной власти и местного самоуправления.

Понятие конфиденциальной информации, информации, содержащей банковскую и налоговую тайну. Защита персональных данных физических лиц. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны персонала. Правила защиты информации на предприятии и кодекс поведения сотрудников, обладающих закрытой информацией.

Тема 5 Увольнение персонала. Лояльность персонала в организации

Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации; - правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками. Что предпринять, чтобы сотрудник после увольнения не представлял опасность; имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника; информационно-аналитическая работа по определению истинных причин увольнения сотрудника; Содержание понятия «лояльность персонала». Уровни и типы лояльности. Источники формирования лояльности. Трехкомпонентная концепция организационной лояльности Д. Мейер и Н. Аллен. Условия формирования лояльного и нелояльного отношения персонала. Инструменты формирования лояльности персонала в организации.

Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в Технологической карте учебного модуля (приложение Б).

4.3 Лабораторный практикум – не предусмотрено базовым учебным планом.

4.4 Курсовые проекты (работы) – не предусмотрено базовым учебным планом.

4.5 Организация изучения учебного модуля

Методические рекомендации по организации изучения модуля **«Управление кадровой безопасностью»** с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А

Образовательный процесс по модулю строится на основе комбинации следующих образовательных технологий.

Интегральную модель образовательного процесса по модулю формируют технологии методологического уровня: модульно-рейтинговое, контекстное обучение и развивающее обучение.

Реализация данной модели предполагает использование следующих технологий стратегического уровня (задающих организационные формы взаимодействия субъектов образовательного процесса), осуществляемых с использованием определенных тактических процедур:

– лекционные (вводная лекция, лекция-презентация, проблемная лекция, интерактивная лекция);

– практические (работа в малых группах, обсуждение конкретных ситуаций, использование видеоматериалов);

– исследовательские (выполнение самостоятельной работы, решение ситуационных задач);

-- Семинарские занятия проведение семинарских занятий позволяет решать следующие дидактические цели:

- оптимально сочетать лекционные занятия с систематической самостоятельной учебно-познавательной деятельностью студентов, их теоретическую подготовку с практической;

-развивать умения, навыки умственной работы, творческого мышления, умения использовать теоретические знания для решения практических задач;

- формировать у студентов интерес к научно-исследовательской работы и привлечения к научным исследованиям, которые проводит кафедра;
- обеспечивать системное повторение, углубление и закрепление знаний студентов по определенной теме;
- формировать умения и навыки осуществления различных видов будущей профессиональной деятельности;
- осуществлять диагностику и контроль знаний студентов по отдельным разделам и темам программы, формировать умения и навыки выполнения различных видов будущей профессиональной деятельности

Семинарские занятия выполняют следующие основные функции:

- учебную (углубление, конкретизацию, систематизацию знаний, усвоенных во время лекционных занятий и в процессе самостоятельной подготовки к семинару);
- развивающую (развитие логического мышления студентов, приобретение ими умений работать с различными литературными источниками, формирование умений и навыков анализа фактов, явлений, проблем и т.д.);
– исследовательские (выполнение самостоятельной работы, решение ситуационных задач);
– самоуправления (самостоятельная работа студентов) (работа с источниками по темам дисциплины, моделирование процессов, создание словаря терминов по темам, подготовка презентаций по темам домашних работ, решение заданий по домашнему заданию).

В модуле в основном используется семинар - беседа (обсуждение заранее подготовленных студентами докладов.)

– самоуправления (самостоятельная работа студентов) (работа с источниками по темам дисциплины, подготовка презентаций по темам домашних работ.

Преподавателю рекомендуется использование информационных технологий при организации коммуникации со студентами для представления информации, выдачи рекомендаций и консультирования по оперативным вопросам (электронная почта), использование мультимедиа-средств при проведении лекционных и практических занятий.

Проведение практических занятий позволяет интенсифицировать процесс изучении модуля. Их содержание отражено в методических рекомендациях по проведению практических занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа проводится с целью углубления и систематизации знаний, полученных в процессе теоретических и практических занятий.

Самостоятельная работа студентов включает разнообразные формы работы, что отражено в руководстве по СРС, которое входит в состав УМК по модулю.

5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля

Контроль качества освоения студентами УМ и его составляющих осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; семестровый – по окончании изучения УМ.

Семестровый – по окончании изучения УМ – осуществляется посредством сдачи экзамена и подсчетом суммарных баллов за весь период изучения УМ. Минимальное количество баллов, необходимое для экзамена - 125. Максимальное количество баллов – 300

Оценки	**Баллы по УМ**
- отлично- –(90 – 100) % от 50*Т	270- 300
- хорошо – (70 – 89) % от 50*Т	209- 269
удовлетворительно – (50 – 69) % от 50*Т 150- 208	
неудовлетворительно –менее 50% Менее 150	

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств, разработанного для данного модуля, по всем формам контроля в соответствии с положением об организации учебного процесса.

Описание критериев оценивания качества освоения модуля студентом представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Сущностное содержание критериев оценивания знаний, умений и навыков студента

Критерий	В рамках формируемых компетенций студент демонстрирует
неудовлетворительно	отсутствует знание и понимание теоретического содержания курса; несформированность большей части практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, очень низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, ниже минимального); отсутствует мотивация к обучению.
удовлетворительно	знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, близким к минимальному); низкий уровень мотивации к обучению.
хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания курса; недостаточность в обосновании отдельных собственных суждений, не оказывающая значительного влияния на формирование практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; достаточное качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; средний уровень мотивации к обучению.
отлично	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; обоснование собственных суждений с учетом сформированных необходимых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; высокое качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; высокий уровень мотивации к обучению.

К экзамену не допускается студент, не набравший минимально допустимого количества баллов при прохождении тем курса.

Содержание видов контроля и их график отражены в Технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

Демонстрационный вариант оценочных средств (в соответствии с ФОС и Технологической картой РП) представлен в Приложении А.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля представлено Картой учебно-методического обеспечения (Приложение В)

Для успешного формирования данной компетенции при освоении ОП ВО необходимо располагать материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научноисследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Студенты обеспечены доступом к современным и профессиональным базам данных, информационно - справочной системе «Консультант+» для выполнения различных видов заданий. При изучении курса рекомендуется широко использовать наглядные пособия, мультимедийные средства, презентации и учебные фильмы по отдельным разделам дисциплины.

Основными методами обучения на практических занятиях являются интерактивные лекции, анализ кейсов, индивидуальные и групповые презентации, научные семинары.

Рекомендуется создание дистанционного учебного модуля «Управление кадровой безопасностью».

7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для осуществления образовательного процесса по модулю необходимы:

1 для проведения лекций, а также практических занятий – аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием;

2 для проведения практических занятий – компьютерные классы с современными ПК и установленным на них лицензионным программным обеспечением. На персональных компьютерах должны быть установлены: ОС Windows 7 (Windows XP), MS Office 2007-2010 (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access), Киностудия Windows Live, Sound Forge 9.0.

3 Проведения всех видов занятий с применением необходимых образовательных технологий используется соответствующее материально-техническое обеспечение: аудиторное помещение; компьютер или ноутбук; мультимедийный проектор; экран; программное обеспечение (программа POWER POINT); библиотечный фонд с необходимой литературой.

Приложения (обязательные):

А – Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля
Б – Технологическая карта
В – Карта учебно-методического обеспечения УМ
Г – Лист внесения изменений

Приложение А
(обязательное)

Методические рекомендации по организации изучения модуля «Управление кадровой безопасностью»

Целью преподавания модуля «Управление кадровой безопасностью» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по организации и управлению безопасностью кадров.

Основные задачи модуля: приобрести знания по основам организации службы защиты интересов персонала в организации; сформировать навыки выявления потенциальных угроз в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды; приобрести теоретические знания и практические навыки по применению научных методов организации системы защиты кадровых интересов на предприятии; выработать умение оценивать условия и факторы, способствующие реализации угроз интересам кадров организации; выработать навыки принятия управленческих решений в различных нетрадиционных ситуациях связанных с защитой кадровых интересов.

Изучение модуля «Управление кадровой безопасностью» требует свободного владения приемами работы в различных Internet-приложениях (как поисковых системах, так и в специальных сайтах по вопросам управления персоналом).

Часть теоретической подготовки приходится на самостоятельное изучение. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости на практических занятиях модуля «Управление кадровой безопасностью». Выполнение практических заданий является обязательным для всех обучающихся. Студенты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Целью методических рекомендаций является оказание методической помощи студентам при изучении теоретических и практических и практических вопросов Управление кадровой безопасностью; освоение традиционных методологических основ разработки, принятия и реализации управленческих решений в системе защиты кадровых интересов; методику формирования концепции безопасности организации и алгоритм ее реализации.

Для лучшего усвоения модуля необходимо:

- ознакомиться с программой и методическими рекомендациями по изучению дисциплины;
- подобрать рекомендованную научную литературу;
- изучить литературные источники по проблемам кадровой безопасности организации;
- ознакомиться с практикой проведения методологии разработки концепции кадровой безопасности в организациях.

Рекомендуемая научная и учебная литература для изучения модуля «Управление кадровой безопасностью» может быть эффективным обучающим средством только в том случае, когда осознание, осмысление и переосмысление полученных знаний происходит параллельно со слушанием лекций, решением практических ситуаций (задач), участием в деловых играх на практических занятиях.

В целях оказания студентам методической помощи при изучении дисциплины на кафедре «Маркетинга и управление персоналом» предусмотрено консультирование студентов преподавателями кафедры.

Структура и содержание модулей дисциплины

Изучение модуля «Управление кадровой безопасностью» предусматривает следующие виды учебных занятий: теоретические (интерактивные лекционные), практические занятия, особое место в освоении данным курсом отводится самостоятельной работе студентов со специальной литературой.

Содержание основных разделов, а так же методы и средства проведения занятий представлены ниже, в табл. 4.

Таблица 4- Содержание основных разделов модуля

		теоретические	практические
Тема 1.	Методология кадровой безопасности организации. Концепция безопасности кадрового развития компании	Лекция презентация	практические задания
Тема 2.	Классификация противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании Противодействие угрозам, функции системы безопасности. Борьба с коррупцией	Лекция презентация	семинар
Тема 3.	Экономическая безопасность предприятия. Анализ контрагентов и деловая разведка	Лекция презентация	практические задания
Тема 4.	Информационная безопасность предприятия. Защита персональных данных, а также сведений, составляющих государственную, коммерческую, налоговую и банковскую тайны	Лекция презентация	семинар
Тема 5.	Увольнение персонала. Лояльность персонала в организации	Лекция презентация	семинар

Методические рекомендации по теоретической части

Целями модуля «Управление кадровой безопасностью» являются формирование у студентов универсальных компетенций, связанных с комплексным видением роли и места персонала в развитии организации; пониманием современных проблем управления персоналом в организации; формирование у студентов целостной системы знаний о подходах, методах и механизмах управления персоналом в организациях на различных стадиях их жизненного цикла в условиях рыночной среды.

Приобретение знаний по теоретическим основам кадровой безопасности, как основы всей корпоративной безопасности организации, конкретным видам угроз и мерам противодействия.

Цель модуля: познакомить слушателей с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности компании, а также приобрести необходимые навыки для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

В результате изучения модуля студент должен:

Знать: - способы обеспечения кадровой безопасности; - основы информационной политики компании и способы ее защиты; - правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала;

Уметь: - собирать и обрабатывать данные из различных источников;

- владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков;

- разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

Владеть: - навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны;

- навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования;
- навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации

Специфика данного модуля обусловлена диалогичностью процесса обучения, что предполагает постоянный, конструктивный диалог преподавателя и студентов, а также студентов друг с другом.

Важную роль в изучении модуля «Управление кадровой безопасностью» играет самостоятельная работа студентов. Она может включать в себя подготовку презентации по предложенным темам и аналитическую работу. Итоговая оценка по модулю может включать следующие составляющие:

1. Оценка посещения лекций и семинаров.
2. Оценка докладов- презентации.
3. Оценка выполнения заданий, ситуаций.
4. Оценка аналитической самостоятельной работы

Методические рекомендации по теоретической части учебного модуля

Тема 1 Методология кадровой безопасности организации. Концепция безопасности кадрового развития компании

Нормативно-правовые акты

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации», от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
2. «Уголовный кодекс Российской Федерации», от 13.06.1996 г., № 63-ФЗ;
3. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

Основная литература

1. *Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.*, «Кадровая безопасность компании», 2011, изд. «Альфа-Пресс», М.

2. Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2015. - 85с. Режим доступа https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2116

Дополнительная литература

1. *Алавердов А.Р.*, «Управление кадровой безопасностью организации», 2010, изд. «Маркет ДС», М.;

2. *Журин С.И.*, «Практика и теория использования детекторов лжи», 2011, изд. «Горячая линия – Телеком», М.;

3. *Комер М. Дж.*, «Расследование корпоративного мошенничества», 2004, изд. «HIPPO», М.;

4. «Многоликая коррупция. Выявление уязвимых мест на уровне секторов экономики и государственного управления», под редакцией Э. Кампоса и С. Прадхана, 2010, изд. «Альпина», М.;

5. *Олейник А.Н.*, «Тюремная субкультура в России: от повседневной жизни до государственной власти», 2010, изд. «ИНФРА-М», М.;

6. *Сулейманов У.*, «Правила охоты на «крыс» или как бороться с внутрикорпоративными хищениями», 2008, изд. «Ось-89», М.;

Контрольные вопросы

- Какими могут быть возможные кадровые риски, их типология и последствия от непринятия мер?
- На каком основании можно отказать лицу в приеме на работу?
- В чем состоит алгоритм взаимодействия подразделения-инициатора, кадрового подразделения и службы безопасности предприятия при решении вопроса о приеме кандидата на работу?
- Каковы негативные факторы, могущие отрицательно повлиять на решение вопроса о приеме кандидата на работу?
- Как поступить, если в процессе изучения кандидата служба безопасности установила, что его диплом о профильном высшем образовании является поддельным, а Вы в процессе собеседования пришли к заключению, что он является квалифицированным специалистом?
- Как поступить, если установлено, что кандидат на работу при оформлении скрыл о наличии судебного запрета ему занимать определенные должности и заниматься конкретными видами деятельности?
- Какими должны быть действия руководителей подразделения/компании при выявлении фактов совершения сотрудниками противоправных действий в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей?
- Какими должны быть основания для принятия решения и механизм проведения внутреннего служебного расследования на предприятии?
- Что делать, если в процессе внутреннего служебного расследования сотрудник, подозреваемый в совершении проступков, отказался от обследования на полиграфе (детекторе лжи)?
- Как поступить, если правоохранительный орган отказывает в приеме от Вас заявления о выявленном преступлении?

Тема 2 Классификация противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании Противодействие угрозам, функции системы безопасности. Борьба с коррупцией

Нормативно-правовые акты

1. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)», от 26.01.1996 г., № 14-ФЗ;
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья)», от 26.11.2001 г., № 146-ФЗ;
3. «Уголовный кодекс Российской Федерации», от 13.06.1996 г., № 63-ФЗ;
4. «Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации», от 18.12.2001 г., № 174-ФЗ;

Основная литература

1. Грунин О.А., Макаров А.Д., Михайлов Л.А., Михайлов А.Л., Скаридов А.С., «Экономическая безопасность» (глава 8), 2010, изд. «Дрофа», М.;

2. Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2015. - 85с. Режим доступа https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2116 **3.** *Гусев В.С., Кузин Б.И., Медников М.Д., Соколицин А.С., Степашин С.В., Федотов А.В., Шульц В.Л.*, «Экономики и организация безопасности хозяйствующих субъектов» (глава 5), 2001, изд. «Очарованный странник», СПб. **Дополнительная литература**

1. *Дэвенпорт Т., Харрис Дж.*, «Аналитика как конкурентное преимущество. Новая наука побеждать», 2010, изд. «BestBusinessBooks», М.;

2. *Королев М.И.*, «Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии» (главы 1, 3), 2011, изд. «Экономика», М.;

3. *Лиходеев Н.П., Товстых Л.Е.*, «Информационные ресурсы для бизнеса», 1998, изд.
«ЭЛБИ», СПб.;

4. «Обеспечение информационной безопасности бизнеса», под редакцией Курило А.П., 2011, изд. «Альпина», М.

5. «Управление рисками и безопасностью», труды ИСА РАН, 2009, том 41, М.

6. *Layton, Timothy P.* (2007). Information Security: Design, Implementation, Measurement, and Compliance. Boca Raton, FL: Auerbach publications. ;

7. *McNab, Chris* (2004). Network Security Assessment. Sebastopol, CA: O'Reilly.

8. Интернет-ресурсы: Журнал "Кадровик-практик" - http://www.kadrovik-praktik.ru/ Малюк А. А., Пазизин С. В., Погожин Н. С.

9. Введение в защиту информации в автоматизированных системах - http://do.gendocs.ru/docs/index-17184.html?page=18

10. Организация обеспечения кадровой безопасности - http://www.astrabc.com/content/organizaciya-obespecheniya-kadrovoy-bezopasnosti

11. Что такое кадровая безопасность - http://www.rosbo.ru/articles.php?cat_id=39&id=191

Контрольные вопросы

- Как построить систему потенциальных угроз деятельности предприятия и произвести их оценку?
- Каковы элементы модели безопасности объекта?
- В чем заключается принцип выбора необходимого и достаточного класса защищенности предприятия?
- Чем обусловлено привлечение коллектива предприятия к обеспечению его безопасности при наличии профильной профессиональной службы?
- Возможно ли применение института аутсорсинга услуг в сфере безопасности и на каких направлениях?
- Каковы основные принципы взаимодействия функции безопасности предприятия с внешней средой и чем они обусловлены?

Тема 3 Экономическая безопасность предприятия. Анализ контрагентов и деловая разведка

Нормативно-правовые акты

1. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая)», от 18.12.2006 г. № 230-ФЗ;
2. «Уголовный кодекс Российской Федерации», от 13.06.1996 г., № 63-ФЗ;
3. Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных»;
4. Федеральный закон № 218-ФЗ «О кредитных историях»;
5. Федеральный закон № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц»;
6. Федеральный закон № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
7. Федеральный закон № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг»;
8. Федеральный закон № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»;
9. Федеральный закон № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»;

10. Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

Основная литература

1. *Грунин О.А., Макаров А.Д., Михайлов Л.А., Михайлов А.Л., Скаридов А.С.*, «Экономическая безопасность» (главы 10, 11, 12), 2010, изд. «Дрофа», М.;

2. *Лемке Г.Э.*, «Коммерческая разведка для конкурентного превосходства», 2011, изд. МФПА, М.

3. Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2015. - 85с. Режим доступа https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2116

Дополнительная литература

1. *Агалаков А.В.*, «Дорога без опасностей: энциклопедия транспортного криминала», 2011, изд. МФПА, М.;

2. *Доронин А.И.*, «Бизнес-разведка», 2010, изд. «Ось-89», М.;

3. *Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Дж., Вонг В.*, «Основы маркетинга» (глава 8), 1999, изд. «Вильямс», М.-СПб.-Киев;

4. *Мхитарян С.В.*, «Отраслевой маркетинг», 2006, изд. «ЭКСМО», М.;

5. *Назаров О.В.*, «Как воруют в ресторане», 2010, изд. «Ресторанные ведомости», М.;

6. *Нежданов И.Ю.*, «Аналитическая разведка для бизнеса», изд. «Ось-89», М.;

7. *Чудновский А.Д., Белозерова Ю.М.*, «Безопасность бизнеса в индустрии туризма и гостеприимства», 2012, изд. «Форум», М.;

Контрольные вопросы

- Что такое «экономическая безопасность предприятия» и каковы ее основные элементы?
- Как можно охарактеризовать недобросовестную конкуренцию и в чем ее основные отличия от конкуренции добросовестной?
- Каковы типовые подходы к построению секции экономической безопасности в трехмерной модели безопасности объекта?
- Каков состав информации о деятельности юридического лица и какие легальные источники получения этой информации существуют в нашей стране?
- Как учитывать отраслевую и региональную специфику при построении секции экономической безопасности?
- Каковы основные элементы матрицы изучения юридического лица в интересах бизнеса?
- Дайте собственное определение проблеме «ассиметричности информации»?
- Когда аутсорсинг в области экономической безопасности предпочтительнее создания собственного подразделения деловой разведки?
- Существуют ли ограничения по изучению физических лиц в интересах бизнеса?
- Какие стоп-факторы могут указывать на целесообразность отказа от совершения сделки с потенциальным партнером по итогам его изучения?

Тема 4 Информационная безопасность предприятия. Защита персональных данных, а также сведений, составляющих государственную, коммерческую, налоговую и банковскую тайны

Нормативно-правовые акты

1. «Конституция Российской Федерации» от 12.12.1993 г.;

2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая)», от 18.12.2006 г., № 230-ФЗ, ст. 1465 Секрет производства (ноу-хау);

3. «Трудовой кодекс Российской Федерации», от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ;
4. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)», от 31.07.1998 г., № 146-ФЗ, ст. 102 Налоговая тайна;
5. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)», от 05.08.2000 г., № 117-
ФЗ, содержание данных налогового учета;
6. «Уголовный кодекс Российской Федерации», от 13.06.1996 г., № 63-ФЗ, ст. 183 Незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну;
7. Федеральный закон от 06.10.1997 г. № 131-ФЗ «О государственной тайне»;
8. Федеральный закон от 02.12.1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности», ст. 24 Банковская тайна;
9. Федеральный закон от20.02.1995 г. № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации»;
10. Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»;
11. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;
12. Указ Президента РФ от 24.01.1998 г., № 61 «О перечне сведений, отнесенных к государственной тайне».

Основная литература

1. «Обеспечение информационной безопасности бизнеса», под редакцией Курило А.П., 2011, изд. «Альпина», М. 2. Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий
Новгород, 2015. - 85с. Режим доступа https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2116

Дополнительная литература

1. «Викиликс. Компромат на Россию», 2011, изд. «ЭКСМО», М.;
2. *Гугуева Т.А.*, «Конфиденциальное делопроизводство», 2010, изд. «АЛЬФА-М», М.;
3. *Кочергина Т.Е.,* «Экономическая безопасность» (тема 6), 2007, изд. «Феникс», Ростовна-Дону;
4. *Росенко А.П.*, «Внутренние угрозы безопасности конфиденциальной информации: методология и теоретическое исследование», изд. КРАСАНД», М.
5. Типовая политика информационной безопасности - http://hr-portal.ru/pages/kb/tib.php

Контрольные вопросы

- Какие сведения о личной жизни и персональных данных физического лица отнесены к категории охраняемых государством, каков механизм их правовой защиты?
- Каким образом организована защита сведений, составляющих государственную тайну? Кто и на каком основании осуществляет контроль за соответствием этой деятельности требованиям законодательства?
- Что относится к сведениям, составляющим коммерческую тайну? Как предприятие может нормативно защитить эту сферу деятельности?
- Какие сведения отнесены к категории банковской тайны? Какие должностные лица и на каком основании допущены к сведениям, составляющим банковскую тайну?
- В каких случаях правоохранительные органы могут на законых основаниях получить сведения о юридических и физических лицах, составляющие банковскую тайну?
- Для чего запрашиваются сведения, составляющие налоговую тайну?
- Как поступить, если коллега снимает неучтенные копии с материалов, составляющих коммерческую тайну?

Тема 5 Увольнение персонала. Лояльность персонала в организации

Основная литература

1 К.В. Харский Благонадежность и лояльность персонала-2010.

2 Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2015. - 85с. Режим доступа https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2116

Дополнительная литература

3 Голубков, С.В. Лояльность персонала компании: психологическая структура, формирование и методика измерения // Управление персоналом. - 2003. - №10. - С. 62-63.

4 Доминяк В. Как предсказать организационную лояльность: модель оценки // Управление персоналом. -2006.- №1.- С. 62-68.

5 Доминяк В. И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Персонал-Микс.- 2002.- №5.- С. 73.

6 Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: Автореферат. - СПб.: Лема, 2006. - 18 с.

7 Доминяк В. И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-Микс.- 2003.- №1.- С. 107-111.

8 Ефимов А.И., Вихорев С.В. Практические советы менеджеру или руководителю службы безопасности. Официального сайт Гостехкомиссии РФ - http://www.fstec.ru/

9 Соловьева М.А. Психологические предпосылки лояльности. (материалы с сайта http://www.halyava.ru/psychology/a31.htm)

10 Староверов Д. Лояльность персонала как фактор безопасности бизнеса. http://www.amulet-group.ru/

11 Хентце Й., Каммель А. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям. (материалы с сайта http://www.treko.ru/show_article_580)

12 Ведущий портал о кадровом менеджменте http://hrm.by/

13 Персональный блог Константина Харского http://www.harsky.ru/

14 Сайт сообщества HR-менеджеров http://www.hr-portal.ru/

15 Электронный журнал по управлению персоналом http://www.hr-land.com/

16 Электронный ресурс. Дистанционный консалтинг http://www.dist-cons.ru/ **17** Электронный журнал «Работа с персоналом» http://www.hr-journal.ru/

Контрольные вопросы

- алгоритм передачи «дел и должности». Превентивная работа с контрагентами.
- Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов
- Понятие «лояльность персонала»
- Что предполагает приверженность организации? Вовлеченность – это что?
- От чего зависит уровень лояльности работников?
- Низкий уровень лояльности чем характеризуется?
- Источники формирования лояльности
- Основные препятствия на пути формирования лояльности
- Проблемы лояльности персонала

Методические рекомендации по выполнению практических занятий

Практические занятия проводятся для обеспечения более глубокого усвоения материала, закрепления необходимых знаний, получаемых в процессе изучения и развития у студентов административных и организационных навыков и умений, как основы успешной управленческой деятельности в сфере управления персоналом. Для выполнения практических заданий используются методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе. Управление кадровой безопасностью: практикум/ сост. Л.Ю.Куракина.

Подготовка к практическому занятию заключается в том, что студент самостоятельно изучает соответствующую тему, готовит ответы на вопросы. Для этого использует рекомендованную учебную литературу (список приводится к каждому занятию). В связи с тем, что в настоящее время имеется достаточное количество литературы как по кадровой безопасности, так и отдельным её разделам, можно при подготовке пользоваться и другими источниками, имеющимися в библиотеках, но с обязательной ссылкой. Допускается использование публикаций и сообщений в средствах массовой информации, сведений из сети Интернет с обязательной ссылкой на источник.

Студент составляет краткий конспект и готовит доклад в форме презентаций в соответствии с планом, где отражает основные положения, позволяющие рассмотреть поставленный вопрос.

В плане ответа необходимо предусмотреть следующее;

- сформулировать задачу, проблему, определить направление доклада;
- выделить главные положения (сформулировать определения, законы);
- выделить ключевые понятия, слова и дать им определения;
- подобрать соответствующие примеры, сделать, если необходимо, рисунки, графики, схемы;
- сделать выводы или сформулировать главные положения.

Студент на занятии при ответе на вопрос должен отвечать свободно, при этом допускается использование конспекта, но не чтение. Выступление должно быть логически выстроено, время изложения вопроса не должно превышать 10-15 минут. При использовании демонстрационных материалов (схем, рисунков, диаграмм, графиков и т.п.) необходимо заранее предупредить преподавателя и подготовить их демонстрацию (нарисовать рисунок или начертить график на доске, найти иллюстрации в соответствующей книге, сделать тематическую подборку файлов в ПК и т.п.). Приводимые примеры должны быть знакомы, легко объяснимы, соответствовать теме доклада. После сообщения докладчик отвечает на заданные вопросы, уточняет или даёт пояснения по отдельным моментам. Все студенты активно участвуют в обсуждении вопроса, дополняют ответ, вносят поправки или уточнения, задают вопросы. Активность учитывается при сдаче экзамена.

Конспект позволит подготовиться не к практическому занятию, но и экзамену. В составленный конспект во время обсуждения вопроса при необходимости вносят поправки, уточнения, замечания и т. п.

Тематика практических занятий (Таблица4)

Тематика практических занятий также рассмотрена в методических рекомендациях по организации изучения учебного модуля «Управление кадровой безопасностью» (Методические рекомендации по организации изучения УМ)

Таблица4 -Темы практических и семинарских занятий

Наименование тем	**Содержание занятия**	**Коли ч. час**
ПР1Тема1 Методология кадровой безопасности организации. Концепция безопасности кадрового развития компании	**Практическое занятия**: 1.Построение структуры системы управления кадровой безопасностью организации. 2.Провести исследования: Для обеспечение **кадровой** безопасности необходимо выявить следующие внутренние опасности: 1. несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям (это ли не опасность,	10

	ведущая к убыткам?); 2. недостаточная квалификация сотрудников (это ли не проблема, решить которую обязаны кадровики?); 3. слабая организация **систем**ы управления **персоналом**; 4. слабая организация **систем**ы обучения; 5. неэффективная **систем**а мотивации (это ли не разрушение лояльности и, следовательно, увеличение ущерба от бездействия, саботажа и т.п.?); 6. ошибки в планировании ресурсов **персонала**; 7. снижение количества рационализаторских предложений и инициатив; 8. уход квалифицированных сотрудников; 9. сотрудники ориентированы на решение внутренних тактических задач; 10. сотрудники ориентированы на соблюдение интересов подразделения; 11. отсутствие или "слабая" корпоративная политика; 12. некачественные проверки кандидатов при приеме на работу 3Разработать процесс организация кадровой безопасности предприятия, которая включает в себя: 1. участие в подборе кандидатов на вакантные должности; 2. изучение и анализ лояльности персонала; 3. профилактика возможных нарушений со стороны персонала	
ПР2 Тема 2 Противодействие угрозам, функции системы безопасности. Борьба с коррупцией	**Семинарское занятие** Организация противодействие угрозам Сбор, накопление, обработка и анализ информации. Источники информации о внешней среде, интересующих юридических и физических лицах История борьбы с коррупцией. Проблемы борьбы с коррупцией. Коррупция сотрудников	8
ПР3 Тема3 Экономическая безопасность предприятия. Анализ контрагентов и деловая разведка	**Практическое занятие:** Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности. Как компании защищаются от кадровых потерь Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе: - правовые стороны возможности применения полиграфа в кадровой работе -задачи, решаемые с помощью полиграфа -принципы действия современных полиграфов. Контактный и бесконтактный полиграф -основные показатели, которые являются значимыми для получения объективного результата при тестировании на полиграфе -возможные способы обмана полиграфа	6

ПР4Тема 4 Информационная безопасность предприятия. Защита персональных данных, а также сведений, составляющих государственную, коммерческую, налоговую и банковскую тайны	**Семинарское занятие:** Защита персональных данных сотрудника. Основные принципы обращения с информацией (уведомление, выбор, доступ, постоянство, безопасность, передача и правоохранительный аспект). -нормативные правовые акты Российской Федерации по определению понятия «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна» -Федеральный закон «О коммерческой тайне» -источники конфиденциальной информации (коммерческой тайны) -составление и применение перечня сведений, составляющих коммерческую тайну компании -рекомендуемая информация, которая должна составлять коммерческую тайну компании изменения и дополнения, вносимые в нормативно-правовые документы компании при введении режима защиты коммерческой тайны -основные направления защиты конфиденциальной информации (коммерческой тайны) -комплекс мер по защите конфиденциальной информации (коммерческой тайны) -правила соблюдения режима защиты коммерческой тайны в договорной работе виды ответственности за разглашение коммерческой тайны, а также за незаконное получение информации. Необходимые и достаточные условия для еѐ наступления, а также другие виды ответственности, связанные с нарушением информационной безопасности предпринимательской деятельности -коммерческая тайна и правоохранительные органы, возможность получения конфиденциальной информации органами, осуществляющими оперативно-розыскные мероприятия, и правила, которые должны соблюдаться в процессе оперативно-розыскной деятельности	6
ПР5 Тема 5 Увольнение персонала. Лояльность персонала в организации	**Семинарское занятие:** **Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности** компании: -принципы и правила кадровой работы, направленные на обеспечение безопасности компании -различные варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании -перечень растровых признаков опасности (возможной нелояльности сотрудников компании) -правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации -создание системы персональной ответственности сотрудников компании -способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании -графологический анализ при приеме на работу	6
Всего		36

Семестровая аттестация.

Технологии и формы организации

Экзамен. Экзамен представляет собой итоговую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов.

Экзаменационный билет включает 3 вопроса в т ч. практическое задание или ситуацию

Приёмы: самостоятельная подготовка и ответ на предложенный экзаменационный билет.

Задание для семестровой аттестации:

Подготовиться к вопросам экзамена, иметь навыки выполнения заданий по УЭМ «Управление кадровой безопасностью».

Демонстрационный вариант оценочных средств
Характеристика оценочного средства
№1 ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

1.1 Общие сведения об оценочном средстве

Подготовка студентом доклада-презентации является одним из видов текущего контроля и оценки его знаний, умений и навыков, уровня сформированности некоторых компетенций при освоении модуля управление кадровой безопасностью Студентам предлагается самостоятельно освоить одну из тем, проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы MS POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с результатами своей работы. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 30 баллов.

Темы предлагаются на семинарских занятиях, согласно рабочей программы

Семинарское занятие: Защита персональных данных сотрудника. Основные принципы обращения с информацией(уведомление, выбор, доступ, постоянство, безопасность, передача и правоохранительный аспект).

1.-нормативные правовые акты Российской Федерации по определению понятия «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна»

1. -Федеральный закон «О коммерческой тайне»
2. -источники конфиденциальной информации (коммерческой тайны)
3. -составление и применение перечня сведений, составляющих коммерческую тайну компании
4. -рекомендуемая информация, которая должна составлять коммерческую тайну компании
5. изменения и дополнения, вносимые в нормативно-правовые документы компании при введении режима защиты коммерческой тайны
6. -основные направления защиты конфиденциальной информации (коммерческой тайны)
7. -комплекс мер по защите конфиденциальной информации (коммерческой тайны)
8. -правила соблюдения режима защиты коммерческой тайны в договорной работе виды ответственности за разглашение коммерческой тайны, а также за незаконное получение информации. Необходимые и достаточные условия для ее наступления, а также другие виды ответственности, связанные с нарушением информационной безопасности предпринимательской деятельности
9. -коммерческая тайна и правоохранительные органы, возможность получения конфиденциальной информации органами, осуществляющими оперативно-розыскные мероприятия, и правила, которые должны соблюдаться в процессе оперативно-розыскной деятельности

Характеристика оценочного средства № 2 ТЕСТ

2.1 Общие сведения об оценочном средстве

Тест является видом итогового контроля и оценки знаний, умений и навыков, уровня сформированности компетенций студента при освоении модуля управление кадровой безопасностью. Задания в тестовой форме достаточно полно отображают планируемую содержательную структуру изучаемого и контролируемого материала, дают возможность ранжировать студентов по уровням подготовленности: чем меньше пробелов в ответах обучаемого на тестовые задания, тем лучше структура его знаний; чем выше его тестовый балл, тем выше качество его подготовленности.

Тест формируется индивидуально по каждой теме согласно банка тестовых заданий. По каждой теме формируется группа вопросов и случайным образом выбирается несколько вопросов. Максимальное количество баллов за тест – 20.

Пример ТЕСТа «КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Причины социальных рисков:

а) экономическая ситуация, неэффективность управления, неразвитость законодательства,

б) низкое качество образования, низкий уровень жизни, недостаточное финансирование

в) деструктивная деятельность СМИ,

г) все перечисленные пункты.

1. **Персонал фирмы как объект угроз:**

а)сотрудники, члены семьи, знакомые,

б)сотрудники фирмы, члены семьи, родственники, знакомые, личная собственность, в) руководители, менеджеры,

г) руководители, сотрудники, менеджеры.

2. **Угрозы персоналу:**

а) убийства, насилия, похищения, шантажа, психологического давления,

б) посягательства на жизнь, здоровье, имущество, в) подкупа, похищения, дискредитации,

г) вымогательства.

3. **Обеспечение безопасности персонала фирмы:**

а) с помощью оружия,

б) юридическое, информационное, физическое, психологическое, в) с помощью юристов, наблюдателей, охраны,

г) с помощью психологов, юристов, охраны.

4. **Способы несанкционированного доступа к конфиденциальной информации**:

а)подслушивание, склонение к сотрудничеству, хищение, перехват, копирование,

б) выпытывание, хищение, подслушивание,

в) перехват, негласное ознакомление, копирование.

5. **Защита конфиденциальной информации:**

а)предупреждение, выявление угроз, пресечение,

б) выявление угроз, правовая защита, инженерно-техническая защита,

в) правовая защита, организационная защита

Понятие «безопасность предприятия» отражает:

6. а) прочность и надежность функционирования предприятия в режиме выбранной стратегии;

б) выход из режима принятой стратегии;

в) способность предприятия к выживанию и функционированию в режиме противостояния внешним и внутренним угрозам; г) правовую защищенность корпорации.

7. **Риски – это:**
   а) не поддающиеся обоснованному прогнозированию угрозы экономической безопасности предприятия;
   б) внешние факторы, угрожающие функционированию предприятия (организации);
   в) внутренние факторы, угрожающие функционированию предприятия (организации);
   г) все ответы неверны.
8. **К внутренним угрозам экономической безопасности предприятия не относятся:**
   а) платежная недисциплинированность покупателей;
   б) массовое выбытие устаревших элементов основного капитала, их невосполнение;
   в) отставание техники и технологий;
   г) высокие издержки производства.
9. **Инструментарий системы безопасности фирмы:**
   а) комплекс наблюдений и исследований;
   б) составная часть построения системы безопасности объекта;
   в) признак, на основании которого производится оценка;
   г) цифровой показатель.

Характеристика оценочного средства № 3
РАЗНОУРОВНЕВЫЕ ЗАДАНИЯ И СИТУАЦИИ
по УМ Управление кадровой безопасностью

3.1 Применение разноуровневых заданий и ситуаций позволяет выявить интерес к изучаемому модулю, способности, позволяет выявить не только конкретные знания по теме, но и проверить усвоение их в комплексе, прогнозировать результаты обучения, создает возможность для творческого применения знаний, являясь побудительным мотивом к дальнейшему росту и самосовершенствованию.

Уровневые задания с успехом могут быть использованы

- При изучении нового материала
- При контроле за усвоением знаний, умений и навыков
- При проверке знаний

Максимальное количество баллов за разноуровневые задания и ситуации – 30.

Пример задания Задание 1

Раскройте содержание следующих понятий:

- безопасность персонала_____
_____ -
имущественная безопасность организации_____
_____ -
информационная безопасность организации_____
_____
- клиентская тайна_____
_____ -
коммерческая тайна_____
_____

- конфиденциальная информация_____
_____
- человеческий фактор_____
_____

Выполните тренировочное практическое задание

1.1. Проведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны её персонала, заполнив для этого соответствующие графы.

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации

1.2. Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого графы таблицы.

Перечень главных элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности			
	Реальный сектор экономики	Финансовый сектор экономики	Сфера торговли и бытового обслуживания	Сфера государственного управления
Субъект угроз				
Объект угроз				
Форма реализации угроз				

1.3. Сформулируйте основные ошибки в системе персонального менеджмента, способные оказать негативное влияние на кадровую безопасность организации, заполнив для этого правую часть таблицы.

Направление кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты
Подсистема регулирования численности персонала	
Подсистема контроля персонала	
Подсистема развития персонала	
Подсистема мотивации персонала	

Характеристика оценочного средства № 4
КЕЙС-ЗАДАЧИ
по УМ управление кадровой безопасностью в соответствии с паспортом ФОС

Метод Конкретных Ситуаций (МКС) концептуально определяет практикующее научение через моделирование действий в условиях учебной аудитории.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте.

Конкретная Ситуация по конструкции не является хорошо сформулированной проблемой. Здесь поиск и формулирование проблемы - задача студента.

Уровень овладения компетенциями определяется в соответствии с паспортом компетенций по итогам индивидуального решения кейс-задачи в письменной форме с последующим сообщением и обсуждением в группе.

Варианты кейс-задач предлагаются преподавателем на практических занятиях или выбираются из методических указаний. Кадровая безопасность организации. Практикум / авт -сост.: Куракина Л.Ю.; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2017. - 62 с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2971

КЕЙС

Автосервис

Автотехцентр «Магистраль» производит все виды ремонтных и профилактических работ по автомобилям японского, корейского и немецкого производства. Для обеспечения качественного оказания услуг руководство автотехцентра постоянно поддерживает достаточное количество запасных частей и принадлежностей на внутреннем складе на территории автотехцентра. Стоимость этих запчастей достаточно высока, поэтому хищения со склада могут привести к значительным убыткам для компании.

Директором организации был обнаружен товар, хранящийся в несанкционированном месте склада и явно предназначенный к выносу. Количество сотрудников автотехцентра, имеющих доступ на территорию склада – 15 человек. Территория автотехцентра оборудована системой видеонаблюдения, но качество получаемого изображения и маленький срок хранения видеоархива не позволяет использованть данные системы видеонаблюдения для проведения расследования. Объект оборудован системой контроля и управления доступом по отпечаткам пальцев.

Задача:

1. Описать основные этапы проведения расследования описанного случая подготовки хищения. Обосновать возможность использования в расследовании информации об отпечатках пальцев, имеющейся в СКУД.
2. Описать основные этапы разработки системы предотвращения хищений для данного случая.

Характеристика оценочного средства №5
КОМПЛЕКТ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ БИЛЕТОВ в соответствии с паспортом ФОС

5.1 Общие сведения об оценочном средстве.

Экзамен представляет собой итоговую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов.
Экзаменационный билет включает 2 теоретических вопроса и практическое задание

5.2 Билеты к экзамену по УМ «Управление кадровой безопасностью»

Государственное образовательное учреждение высшего образования
Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Модуль Управление кадровой безопасностью
Направление 38.04.03 Управление персоналом

1. Основные понятия безопасности, виды безопасности
2. Анализ увольнений в организации
3. Менеджер, выбирая поставщика товаров, нашел фирмы А и Б. Они предлагают очень близкассортимент по одинаковой цене. При этом фирма А предложила ещё и некоторое личное вознаграждение. Менеджер выбрал фирму А. Оцените правильность его действий. Почему он т поступил?"

Одобрено на заседании кафедры_____2017г.
Зав. каф. маркетинга и управления персоналом _____М.М.Омаров
_____

Перечень вопросов к экзамену :

Пример вопросов для семестрового контроля

1. Обеспечение безопасности бизнеса
2. Коммерческая тайна и защита информации
3. Служба безопасности предприятия
4. Способы получения и оценки информации
5. Организационно-функциональная структура службы безопасности
6. Информация, представляющая интерес для конкурирующих организаций
7. Система защиты информации в организации
8. Понятие угроза безопасности организации
9. Информационная безопасность организации
10. Личная безопасность персонала организации
11. Кадровая безопасность организации
12. Роль службы безопасности в подборе персонала организации13. Органы и структуры призванные обеспечивать безопасность организации
13. Вероятностные каналы утечки информации в организации
14. Коммерческая тайна и ее составляющие
15. Промышленная информация, нуждающаяся в защите
16. Охрана предприятия и пропускной режим
17. Защита законных корпоративных интересов
18. Система обеспечения личной безопасности руководителя
19. Функциональные полномочия службы безопасности
20. Правовое обеспечение службы безопасности организации
21. Частная детективная деятельность в РФ
22. Частная охранная деятельность в РФ
23. Информационное обеспечение деятельности службы защиты кадровых интересов.
24. Основные понятия безопасности, виды безопасности
25. Внешние и внутренние угрозы

26. Кадровая безопасность организации как объект управления
27. Классификация угроз кадровой безопасности организации
28. Отраслевая специфика кадровой безопасности. Реальный сектор экономики
29. Отраслевая специфика кадровой безопасности. Обеспечение кадровой безопасности для финансового сектора экономики
30. Отраслевая специфика кадровой безопасности. Обеспечение кадровой безопасности для сферы торговли и бытового обслуживания
31. Отраслевая специфика кадровой безопасности. Аппарат государственного управления
32. Отраслевая специфика кадровой безопасности. Сфера научного обслуживания.
33. Основные отраслевые особенности обеспечения кадровой безопаности в современных отечественных организациях
34. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность современной организации
35. Структура управления кадровой безопасностью
36. Служба безопасности современной организации
37. Стратегия управления безопасностью
38. Основные документы необходимые для эффективной работы кадровой безопасности
39. Функции и полномочия руководителя Службы безопасности в современной организации
40. Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасности организации
41. Системный подход к проблеме обеспечения кадровой безопасности
42. Противодействие угрозам безопасности персонала организации
43. Содержание системы обеспечения экономической безопасности региона
44. Критерии, показатели и методы анализа экономической безопасности
45. Проблемы информационной безопасности
46. Составляющие информационной безопасности
47. Ответственность за нарушения в сфере информационной безопасности
48. Какие сведения о личной жизни и персональных данных физического лица отнесены к категории охраняемых государством, каков механизм их правовой защиты?
49. Каким образом организована защита сведений, составляющих государственную тайну? Кто и на каком основании осуществляет контроль за соответствием этой деятельности требованиям законодательства?
50. Что относится к сведениям, составляющим коммерческую тайну? Как предприятие может нормативно защитить эту сферу деятельности?
51. Какие сведения отнесены к категории банковской тайны? Какие должностные лица и на каком основании допущены к сведениям, составляющим банковскую тайну?
52. В каких случаях правоохранительные органы могут на законых основаниях получить сведения о юридических и физических лицах, составляющие банковскую тайну?
53. Для чего запрашиваются сведения, составляющие налоговую тайну?
54. Как поступить, если коллега снимает неучтенные копии с материалов, составляющих коммерческую тайну?
55. Что такое «экономическая безопасность предприятия» и каковы ее основные элементы?
56. Как можно охарактеризовать недобросовестную конкуренцию и в чем ее основные отличия от конкуренции добросовестной?
57. Каковы типовые подходы к построению секции экономической безопасности в трехмерной модели безопасности объекта?
58. Каков состав информации о деятельности юридического лица и какие легальные источники получения этой информации существуют в нашей стране?
59. Как учитывать отраслевую и региональную специфику при построении секции экономической безопасности?

60. Понятие «лояльность персонала»
61. Что предполагает приверженность организации?
62. От чего зависит уровень лояльности работников?
63. Низкий уровень лояльности чем характеризуется?
64. Источники формирования лояльности
65. Основные препятствия на пути формирования лояльности
66. Проблемы лояльности персонала

Приложение Б

(обязательное)

Технологическая карта учебного модуля «Управление кадровой безопасностью» семестр 2, ЗЕТ_6__, вид аттестации экз акад.часов216, баллов рейтинга300

№ и наименование раздела учебного модуля,	№ недели сем.	Трудоемкость, ак.час					Форма текущего контроля успев. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. колво баллов рейтинга
		Аудиторные занятия				СРС		
		ЛЕК	ПЗ	ЛР	АСРС			
Тема1 Методология кадровой безопасности организации. Концепция безопасности кадрового развития компании	1,2,3	1	10		1	27	Разноуровневые Задания и ситуации тест	30 20
Тема 2 Противодействие угрозам, функции системы безопасности. Борьба с коррупцией	3,4,5,6,7,8,9	2	8		2	27	Доклад-презентация (семинар) Кейс-задача	30 20
Тема3 Экономическая безопасность предприятия. Анализ контрагентов и деловая разведка	9,10,11, 12,13	2	6		2	27	Разноуровневые задания и ситуации тест	30 20
Тема 4 Информационная безопасность предприятия. Защита персональных данных, а также сведений, составляющих государственную, коммерческую, налоговую и банковскую тайны	1314,15, 16	2	6		2	27	Доклад-презентация (семинар) тест	30 20
Тема 5 Увольнение персонала. Лояльность персонала в организации	16,17,18	2	6		2	27	Доклад-презентация (семинар) тест	30 20

Экзамен						**36**	Комплект экзаменационных билетов	50
Итого:		**9**	36		**9**	**171**		**300**

Критерии оценки качества освоения студентами модуля в соответствии с Положением об организации учебного процесса. Перевод баллов рейтинга в традиционную систему оценок осуществляется по шкале:

- отлично- –(90 – 100) % от 50*Т	270- 300
- хорошо – (70 – 89) % от 50*Т	210- 269
удовлетворительно – (50 – 69) % от 50*Т	150- 209
неудовлетворительно –менее 50%	Менее 150

Приложение Г

Карта учебно-методического обеспечения

Модуля Управление кадровой безопасностью
Направление 38.04.03 Управление персоналом
профиль Управление персоналом организации
Формы обучения: очная/ заочная
Курс 1/2 Семестр 2/4
Часов: всего 6 з.е лекций 9/4, практ. зан.36/16. СРС 171/196
Обеспечивающая кафедра маркетинга и управления персоналом

Таблица 1- Обеспечение модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
1. Экономическая и национальная безопасность : учеб. для вузов / Под ред.Л.П.Гончаренко;Рос.экон.акад.им.Г.В.Плеханова. - М. : Экономика, 2008. - 542,с.	5	
2. Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2015. - 85с. Режим доступа https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2116	16	+
3. Кочергина Т.Е.Экономическая безопасность. - Ростов н/Д : Феникс, 2007. - 445,[1]с.	5	
4. Мельников В. П. Информационная безопасность и защита информации : учеб. пособие для вузов / В. П. Мельников, С. А. Клейменов, А. М. Петраков ; под ред. С. А. Клейменова. - М. : Академия, 2006/2011 - 330 с	4/2	
5. Анализ и оценка риска производственной деятельности : учеб. пособие для вузов. - М. : Высшая школа, 2007. - 325с.	5	
Учебно-методические издания		
1 Рабочая программа по УМ «Управление кадровой безопасностью». Разраб. Л.Ю. Куракина, 2017 г.[Электронный ресурс] - Режим доступа: www.URL:		
2Управление трудовыми ресурсами : метод. указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / сост. Л.Ю. Куракина, И. А. Ратковская; НовГУ им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2012- 35с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-1203		+

Таблица 2 – Информационное обеспечение модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
1. Кадровая безопасность в системе безопасности организации [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-bezopasnosti-organizacii	http://hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-	

	bezopasnosti-organizacii	
2.Понятие «кадровая безопасность предприятия» [Электронный ресурс] – Режим доступа: andia.ru/text/77/385/23611.php	andia.ru/text/77/385/23611.php	
3.Кадровая безопасность: обеспечение, создание, анализ [Электронныйресурс] – Режим доступа: hr-director.ru/article/66809-qqq-17-m8-kadrovaya-bezopasnost-obespechenie-sozdanie	hr-director.ru/article/66809-qqq-17-m8-kadrovaya-bezopasnost-obespechenie-sozdanie	

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
1. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / авт. коллектив: Е. Б. Колбачев [и др.] ; под ред. Е. Б. Кобачева. - Ростов н/Д : Феникс, 2014. - 381, [2] с.	5	
2. Арбатов А. Г. Уравнение безопасности / Алексей Арбатов ; РОДП "Яблоко". - М., 2010. - 295, [1] с., [2] л.	2	
3. Интеллектуальный капитал - стратегический потенциал организации : учеб. пособие / Под ред.:ГапоненкоА.Л.,Орловой Т.М.;Моск.междунар.высш.шк.бизнеса "Мирбис"(Ин-т). - М. : Социальные отношения, 2003. – 177 с.	1	
4. Управление знаниями в корпорациях / Под ред.Б.З.Мильнера;Нац.совет по корпоративному упр.и др. - М. : Дело, 2006. - 303с.	1	
5. Лукичева Л.И.Управление интеллектуальным капиталом : учеб. пособие. - М. : Омега-Л, 2007. - 551с.	1	
6. Одинцов А.А.Экономическая и информационная безопасность предпринимательства : учеб. пособие для вузов. - М. : Академия, 2006. – 332 с.	2	
7. Симионов Ю.Ф.Информационный менеджмент. - Ростов н/Д : Феникс, 2006. - 250,[1]с.	6	
8. Социальные опасности и защита от них : учеб. для вузов / авт.: В. М. Губанов [и др.] ; под ред. Л. А. Михайлова. - М. : Академия, 2012. - 303 с.	2	
9.Коноплева И.А.Управление безопасностью и безопасность бизнеса : учеб. пособие для вузов. - М. : Инфра-М, 2008. - 446с. :	2	

Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров
подпись И.О.Фамилия

11 мая 2017 г.

Действительно для учебного года 2018-2019
Зав. кафедрой М.М. Омаров
30.05.2018

СОГЛАСОВАНО

НБ НовГУ: Зав. отд. обслуж-я _____ Зыкова Т.В
должность подпись расшифровка

Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА
Филиал № 5

Действительно для учебного года 2019-2020
Зав. кафедрой М.М. Омаров

Приложение Г
(обязательное)

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	ФИО лица, внесшего изменения	Подпись
1	Протокол заседания кафедры КМУП № 6 от 16.01.2018	16.01.2018	Л.Ю. Куракина	
2	Протокол заседания кафедры № 12 от 30.05.2018	30.05.2018	Л.Ю. Куракина	
3	Протокол заседания кафедры № 5 от 15.01.2019	15.01.2019	И.С. Алексина	