

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Кадровый консалтинг и коучинг

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Консультирование в сфере кадровой безопасности
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд. экон. наук, доцент кафедры организационного развития С.В.Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2. Структура дисциплины.....	Error! Bookmark not defined.
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	6
5.1 Система оценивания	6
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	9
6.1 Список источников и литературы	9
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	10
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	10
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	10
9. Методические материалы.....	11
9.1 Планы семинарских занятий.....	11
9.2 Глоссарий по дисциплине	16
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	18

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в области обеспечения кадровой безопасности и консультирования в данной сфере.

Задачи дисциплины:

- изучить элементы системы кадровой безопасности;
- изучить направления обеспечения кадровой безопасности в процессе организации труда персонала;
- сформировать умения и навыки обеспечения кадровой безопасности;
- сформировать навыки консультирования в сфере кадровой безопасности.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК - 2.6 Способен управлять организацией труда персонала	<i>Знать:</i> методы организации труда персонала <i>Уметь:</i> управлять организацией труда персонала <i>Владеть:</i> навыками управления организацией труда персонала
ПК-5. Способен разработать, организовать и администрировать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	ПК-5.1. Демонстрирует способность разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	<i>Знать:</i> методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом <i>Уметь:</i> разработать систему консалтинга в сфере кадровой безопасности <i>Владеть:</i> навыками разработки системы консалтинга в сфере кадровой безопасности
	ПК-5.2. Демонстрирует способность организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	<i>Знать:</i> методы организации системы консалтинга и коучинга <i>Уметь:</i> организовать систему консалтинга в сфере кадровой безопасности <i>Владеть:</i> навыками организации системы консалтинга в сфере кадровой безопасности

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Консультирование в сфере кадровой безопасности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины), блока дисциплин учебного плана.

2. Структура дисциплины

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

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	8
3	Семинары	16
Всего:		24

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

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом организации	Кадровая безопасность: понятие и сущность Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
2.	Консалтинг по кадровым рискам в организации	Кадровые риски: понятие. Классификация кадровых рисков Внешние и внутренние кадровые риски Основные группы риска среди персонала : способы выявления, квалифицирующие признаки. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала

3.	Консалтинг по методам противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий сотрудников	Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества Противодействие угрозе переманивания талантливых сотрудников Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов в процессе организации труда персонала
4.	Консалтинг по вопросам управления надежностью и лояльностью персонала	Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность Методы определения надежности и лояльности персонала Управление надежностью и лояльностью персонала в процессе организации труда персонала
5.	Консалтинг по обеспечению кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
6.	Консалтинг по вопросам особенностей обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	Понятие кризисных переходов в процессе развития организации Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию Работа с сотрудниками в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления. Особенности работы с персоналом при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

4. Образовательные технологии

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

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		60 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	5	30

- выполнение практического задания	5	30
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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

Примеры практических заданий

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

В качестве источников угроз возьмите:

- Конкурентов - организации;
- Конкурентов клиентов организации;
- Криминальные группировки и индивидуально действующих злоумышленники;
- Налоговые и правоохранительные органы, спецслужбы государства;
- Сотрудников организации.

Определите возможные объект угрозы и цель реализации угрозы.

Практическое задание: Определите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя (в т.ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества).

Составьте анкету для выявления подобных кандидатов.

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

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

Практическое задание: Разработайте Программу изучения лояльности работников организации

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

Практическое задание: Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении руководителей и топ-менеджеров организации

Практическое задание: Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении сотрудников

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность
2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
5. Условия обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
6. Факторы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
7. Направления обеспечения безопасности различных категорий сотрудников в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом;
8. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
9. Кадровые риски: понятие и сущность
10. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности
11. Классификация кадровых рисков
12. Внешние и внутренние кадровые риски: общая характеристика
13. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом
14. Способы противодействия хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
15. Способы противодействия угрозе переманивания талантов
16. Способы противодействия нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
17. Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность
18. Методы определения надежности и лояльности персонала
19. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом при приеме персонала на работу
20. Оценка кандидатов с использованием психологических и психофизиологических методов
21. Нетрадиционные методы проверки кандидатов при отборе на работу
22. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
23. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала
24. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
25. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
26. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
27. Применение полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

Основные

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/

Литература

Основная

1. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1782789>

Дополнительная

1. Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности [Электронный ресурс] : материалы науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. В. Стельмашонок, С. Н. Максимов. - Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2014. - 151 с. - ISBN 978-5-7310-2995-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/535410>

2. Кузнецов, И. Н. Бизнес-безопасность : практическое пособие / И. Н. Кузнецов. — 5-е изд., пересм.— Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 412 с. - ISBN 978-5-394-02913-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092993>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером, проектором и аудиосистемой для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

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

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным

обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA SE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских занятий

Тема 1: Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом организации

Вопросы для обсуждения

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

Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «кадровая безопасность»
2. Раскройте сущность понятия «кадровая безопасность»
3. Сформулируйте основную цель обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
4. Охарактеризуйте основные элементы системы кадровой безопасности
5. Перечислите задачи системы кадровой безопасности в системе управления персоналом
6. Охарактеризуйте основные принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности в системе управления персоналом
7. Что является объектом системы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
8. Кто является субъектом системы кадровой безопасности в системе управления персоналом
9. Сформулируйте основные функции системы кадровой безопасности организации
10. Охарактеризуйте роль Службы управления персоналом в системе кадровой безопасности организации
11. Сформулируйте основные направления взаимодействия Службы управления персоналом со Службой безопасности организации
12. Охарактеризуйте нормативно-правовое обеспечение системы кадровой безопасности организации

Тема 2 : Консалтинг по кадровым рискам в организации

Вопросы для обсуждения

1. Кадровые риски: понятие
2. Классификация кадровых рисков
3. Внешние и внутренние кадровые риски в процессе организации труда персонала
4. Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
5. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала

Контрольные вопросы

1. Что такое кадровый риск
2. Приведите классификацию кадровых рисков
3. Что относится к внешним кадровым рискам
4. Охарактеризуйте способы выявления внешних кадровых рисков
5. Что относится к внутренним кадровым рискам
6. Охарактеризуйте способы выявления внутренних кадровых рисков

7. Перечислите основные группы персонала, обуславливающие кадровые риски в организации риски
8. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны членов религиозных новообразований (РНО)
9. Перечислите основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
10. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников - членов религиозных новообразований
11. Какие существуют способы выявления работников - членов религиозных новообразований
12. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны алкоголиков
13. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – алкоголиков
14. Какие существуют способы выявления работников - алкоголиков
15. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны со стороны наркоманов
16. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – наркоманов
17. Какие существуют способы выявления работников - наркоманов
18. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны со стороны игроков
19. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – игроков
20. Какие существуют способы выявления работников - игроков
21. Охарактеризуйте методы управления кадровыми рисками в организации

Тема 3: Консалтинг по методам противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий сотрудников

Вопросы для обсуждения

1. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.
3. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации.
4. Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы.
5. Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников.
6. Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании.
7. «Откаты» и коммерческий подкуп.
8. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

Контрольные вопросы

1. Перечислите противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Охарактеризуйте противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.
3. За какие противоправные действия сотрудников ответственность предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации?
4. Какие виды ответственности предусмотрены за действия сотрудников компании, нарушающие нормы Корпоративного кодекса?
5. Охарактеризуйте наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных

работников.

6. Что такое «треугольник мошенничества»?
7. Сформулируйте направления защиты от корпоративного мошенничества.
6. Охарактеризуйте основные направления защиты организации от разглашения конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.).
7. Что такое «откат» и коммерческий подкуп.
8. Приведите примеры аутсайдерских угроз.
9. Охарактеризуйте возможные направления защиты организации от аутсайдерских угроз.

Тема 4: Консалтинг по вопросам управления надежностью и лояльностью персонала

Вопросы для обсуждения

1. Надежность персонала: понятие и сущность
2. Методы определения надежности и лояльности персонала
3. Управление надежностью и лояльностью персонала в процессе организации его труда в системе управления талантами

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «надежность персонала»
2. Раскройте сущность понятия «надежность персонала»
3. Перечислите факторы надежности персонала
4. Дайте определение понятия «лояльность персонала»
5. Раскройте сущность понятия «лояльность персонала»
6. Перечислите факторы лояльности персонала
7. Охарактеризуйте взаимосвязь надежности и лояльности персонала
8. Раскройте роль надежности и лояльности персонала в обеспечении кадровой безопасности организации
9. Как определить надежность персонала?
10. Как определить лояльность персонала?
11. Проведите сравнительный анализ методов исследования надежности персонала
12. Проведите сравнительный анализ методов исследования лояльности персонала
13. Сформулируйте основные направления управления надежностью персонала в процессе организации его труда
14. Сформулируйте основные направления управления лояльностью персонала в процессе организации его труда

Тема 5: Консалтинг по обеспечению кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом

Вопросы для обсуждения

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

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе подбора и отбора сотрудников
2. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе подбора и отбора сотрудников
3. Охарактеризуйте методы проверки надежности и честности кандидатов при поступлении на работу
4. Как проводить анализ заявительных документов кандидатов с целью минимизации кадровых рисков в организации?
5. Особенности выявления кадровых рисков в процессе проведения собеседования с кандидатами при приеме на работу
6. Охарактеризуйте нетрадиционные методы проверки честности кандидатов при приеме на работу
7. Охарактеризуйте особенности применения детектора лжи при исследовании честности кандидата при приеме на работу
8. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе адаптации сотрудников
9. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе адаптации персонала
10. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
11. Какие кадровые риски существуют при реализации функции профессионального развития сотрудников?
12. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития сотрудников.
13. Какие кадровые риски существуют при реализации функции увольнения персонала?
14. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе увольнения сотрудников

Тема 6: Консалтинг по вопросам особенностей обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса

Вопросы для обсуждения

1. Понятие кризисных переходов в процессе развития организации
2. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
3. Особенности работы с сотрудниками при сокращении численности или штата организации, работа с увольняемыми сотрудниками
4. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
5. Работа с сотрудниками в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.

Контрольные вопросы

1. Перечислите дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
2. В чем заключаются особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия
3. Охарактеризуйте методы выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
4. Сформулируйте правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации.
5. Сформулируйте правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками.

6. Что необходимо предпринять менеджеру по персоналу, чтобы сотрудник после увольнения не представлял опасность для организации?
7. Какие существуют имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника?
8. Охарактеризуйте способы выявления истинных причин увольнения сотрудника.
9. Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов?

9.2 Глоссарий по дисциплине

Безопасность компьютерных сетей организации - совокупность мер по обеспечению защиты их от несанкционированного доступа в целях перехвата информации, ее искажения или уничтожения, а также вмешательства в финансовые операции.

Гриф конфиденциальности – специальная отметка на конфиденциальных документах (базах данных), определяющая степень защиты содержащихся в них сведений.

Допуск – установленное режимом безопасности организации для конкретного сотрудника, клиента, пользователя право доступа в защищенные от несанкционированного проникновения компьютерные сети и базы данных, входа в охраняемые помещения, работы с конфиденциальными документами (дифференцируется в зависимости от степени секретности объекта защиты).

Злоупотребление доверием - использование доверительных отношений с руководством организации или использование служебного поведения для получения личной выгоды.

Имущественная безопасность организации - совокупность мер по обеспечению защиты имущества от угрозы насильственного (ограбление) и ненасильственного (кражи) хищения, а также повреждения или уничтожения (саботаж, терроризм).

Информационная безопасность организации - совокупность мер по обеспечению защиты конфиденциальной информации от перехвата, разглашения, искажения или уничтожения.

Кадровая безопасность – отсутствие угрозы кадровому обеспечению организации

Канал утечки информации – конкретная форма атаки на конфиденциальную информацию в целях ее перехвата (подслушивание, перехват электромагнитных излучений, проникновение в компьютерные сети, фотографирование, хищение документов и их носителей, вывод из строя технических и программных средств информационной защиты).

Клиентская тайна - разновидность конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении организации, разглашение которой способно нанести имущественный или нематериальный ущерб ее клиентам или партнерам по хозяйственной деятельности.

Коммерческая тайна - разновидность конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении организации, разглашение которой способно нанести ей имущественный или нематериальный ущерб как хозяйствующему субъекту.

Конфиденциальная информация - информация, доступ к которой ограничивается в целях защиты коммерческой или клиентской тайны, а также другие сведения, разглашение которых по каким-либо причинам нежелательно для конкретной организации.

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между личными интересами работника и интересами организации.

Коррупция – одна из форм нарушения доверия организации - работодателя нечестными сотрудниками, которые в корыстных целях (за определенное вознаграждение) совершают действия, наносящие ему имущественный или нематериальный ущерб.

Кража – хищение имущества организации в ненасильственной форме.

Лояльность сотрудника – принятие работником целей, ценностей, норм и правил организации, его приверженность организации.

Мошенничество – хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием.

Надежность работника (законопослушность) - соблюдение (стремление соблюдать) человеком правовые и моральные нормы, принятые в данной группе.

Нелояльный сотрудник – работник организации, способный либо в собственных имущественных или неимущественных интересах, либо в силу общей безответственности нарушить доверие работодателя и нанести ущерб его безопасности.

Обман - предоставление заведомо ложных сведений, которые не соответствуют действительности, умышленное сокрытие информации или умышленные действия, которые могут ввести в заблуждение.

Ограбление – хищение имущества организации в насильственной форме.

Откат (сленговое выражение) – форма проявления коррупции сотрудниками организации, вознаграждение которых за соответствующие противоправные действия определяется в процентах от суммы сделки, совершающейся с их прямым или косвенным участием.

Перехват информации – получение несанкционированного доступа к конфиденциальным сведениям организации, осуществляемое с использованием различных методов компьютерного, технического и организационного характера.

Полиграф - программно-аппаратный комплекс, который позволяет фиксировать физиологические изменения, происходящие в организме человека в условиях стресса.

Противоправное поведение персонала – поведение, которое противоречит требованиям правовых норм

Профайлинг - метод оценки достоверности сообщаемой работником (кандидатом) информации и построение прогноза его поведения на основе анализа невербального поведения

Риск – это следствие влияния неопределенности на достижение поставленных целей

Саботаж – умышленное уничтожение или повреждение нелояльным сотрудником организации ее имущества, включая электронные базы данных и деловые документы.

Слив информации (сленговое выражение) – форма реализации угрозы информационной безопасности организации путем разового или систематического (регулярного) разглашения ее сотрудниками конфиденциальных сведений.

Служба безопасности – специализированное структурное подразделение организации, созданное для обеспечения ее защиты от возможных угроз.

Служба режима - структурное подразделение службы безопасности организации, основной задачей которого является определение внутренних норм и правил обеспечения безопасности и контроль над соблюдением их сотрудниками.

Служба физической защиты - структурное подразделение службы безопасности организации, основными задачами которого является защита должностных лиц (группа телохранителей) и имущественных комплексов.

Управление кадровыми рисками - предотвращение или минимизация уровня кадрового риска

Хакер – специалист в области компьютерных систем, способный скрытно для объекта угрозы проникать в защищенные сети и базы данных в целях последующего перехвата информации, ее повреждения или проведения незаконных финансовых операций (чаще всего – с целью хищения денежных средств)

Частное охранное предприятие (ЧОП) - специализированная коммерческая структура, оказывающая своим клиентам различные услуги по обеспечению безопасности их имущества и персонала в рамках, регламентированных Законом РФ «О частной детективной и охранной деятельности в РФ».

Шантаж – один из методов вербовки сотрудников организации с использованием угрозы разглашения компрометирующей их информации (об уже совершенных должностных нарушениях, ранее скрытой от работодателя информации, бытовых проблемах и т..)

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций в области обеспечения кадровой безопасности и консультирования в данной сфере.

Задачи дисциплины:

- изучить элементы системы кадровой безопасности;
- изучить направления обеспечения кадровой безопасности в процессе организации труда персонала;
- сформировать умения и навыки обеспечения кадровой безопасности;
- сформировать навыки консультирования в сфере кадровой безопасности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы организации труда персонала
- методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом
- методы организации системы консалтинга и коучинга

Уметь:

- управлять организацией труда персонала
- разработать систему консалтинга в сфере кадровой безопасности
- организовать систему консалтинга в сфере кадровой безопасности

Владеть:

- навыками управления организацией труда персонала
- навыками разработки системы консалтинга в сфере кадровой безопасности
- навыками организации системы консалтинга в сфере кадровой безопасности