

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Программа учебной дисциплины модуля Технологии кадровой работы

основной профессиональной образовательной программы высшего
образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом в бизнесе
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Щеглова А.Е.,
доцент кафедры теоретических основ
экономики и правоведения, к.п.н., доцент

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права,
экономики и управления, протокол от «_18_»_мая_2024_г. №_10_

Ульяновск, 2024

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули), модуля «Технологии кадровой работы» учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «38.03.03 Управление персоналом в бизнесе», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплины: «Основы управления персоналом».

Результаты изучения дисциплины «Кадровая безопасность» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплины «Рекрутинг».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Кадровая безопасность» является формирование у студентов научных фундаментальных знаний и практических навыков в области кадровой безопасности.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровая безопасность»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
<p>ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии найма, подбора и расстановки персонала, применять методы деловой оценки персонала при найме.</p> <p>ПК-3.1. Осуществляет процедуры подбора и отбора персонала.</p> <p>ПК-3.2. Анализирует критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований должностям.</p>	<p>ОР-1 – основы подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности</p> <p>ОР-2 – критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям и</p>	<p>ОР-3 – анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учетом требований</p>	<p>ОР-4 – навыками использования критериев подбора и расстановки персонала с</p>

	кадровой безопасности	кадровой безопасности	учетом требований кадровой безопасности
ПК-3.3. Разрабатывает критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям.	ОР-5 – алгоритмы разработки критериев подбора и расстановки персонала с учетом требований кадровой безопасности		

2. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации, час.
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоятельная работа, час	
	Трудоемкость						
	Зачетные единицы	Часы					
5	3	108	12		18	78	Зачет
	3	108	12		18	78	Зачет

3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

3.1 Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа

5 семестр				
Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления	2		4	16
Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации	2		4	16
Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	2		4	16
Тема 4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	2		4	16
Тема 5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	4		2	14
Итого	12	-	18	78

3.2 Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления

Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз кадровой безопасности. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности. Классификация методов. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и ее особенности в современной России.

Факторы угроз кадровой безопасности в России: специфика российского рынка труда и особенности трудовой ментальности.

Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации

Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации. Факторы, определяющие выбор варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью организации. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью. Методы проверки кандидатов на этапе приема на работу в организацию как элемент системы управления кадровой безопасностью.

Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации

Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.

Тема 4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала

Конфиденциальная информация как объект защиты. Порядок сбора, накопления и хранения информации о собственной деятельности. Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности. Контроль над сотрудниками организации. Субъекты и объекты контроля. Формы контроля.

Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности реализуется по двум направлениям.

Тема 5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала

Имущество организации как объект защиты. Типовые причины, формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Методы реализации угроз имущественной безопасности: угрозы сохранности денежных средств, угрозы сохранности неденежных активов. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательную, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с первоисточниками. Курс предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения контрольных работ по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к лабораторным занятиям;
- подготовка реферата.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-1 Контрольная работа

Пример контрольной работы:

1. Может ли государство в лице своих надзорных, фискальных и правоохранительных органов рассматриваться в качестве субъекта кадровых угроз безопасности коммерческих организаций?
2. Почему информационная безопасность более актуальна для современной организации, чем безопасность имущественная?
3. В чем заключается основное преимущество профилактических методов противодействия кадровым угрозам?
4. Какие отрасли экономики в меньшей степени подвержены кадровым угрозам?
5. Как влияет «философия отечественного предпринимательства» на степень вероятности реализации кадровых угроз?
6. Как осуществляется взаимодействие системы управления кадровой безопасностью с другими элементами системы корпоративного менеджмента?
7. Из чего складывается внутреннее нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровой безопасностью организации?
8. Какова роль руководителей структурных подразделений в системе управления кадровой безопасностью организации?
9. Перечислите проблемы кадрового обеспечения деятельности службы безопасности организации.
10. Перечислите проблемы финансового обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.
11. Как взаимодействует служба безопасности и служба персонала в процессе обеспечения кадровой безопасности организации?
12. В чем особенности организации кадровой безопасности в государственных учреждениях?
13. В чем особенности организации кадровой безопасности в корпорациях?
14. В чем особенности организации кадровой безопасности в малом предпринимательстве?
15. Какие ошибки в системе персонального менеджмента чаще всего делают организацию особенно уязвимой для переманивания сотрудников конкурентами?
16. Какие личностные качества делают сотрудника особенно уязвимым для вербовки конкурентами его работодателя?
17. Почему молодые специалисты организации относятся службой безопасности к «группе повышенного риска» с позиции угрозы вербовки?
18. В каких случаях руководителем подразделения могут использоваться прямые угрозы в адрес своего подчиненного в целях склонения его к должностному преступлению?
19. Как классифицируется конфиденциальная информация по степени секретности?
20. Назовите субъекты угроз информационной безопасности.
21. Какие существуют методы реализации угроз информационной безопасности?
22. Как можно оценить возможные каналы утечки конфиденциальной информации?
23. В каких случаях к контролю над сохранностью и целевым использованием финансовых активов организации целесообразно привлекать независимый аудит?
24. Какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к незначительному имущественному ущербу?
25. Может ли упущенная выгода рассматриваться в качестве угрозы имущественной безопасности организации?
26. Почему наиболее распространенной угрозой имущественной безопасности в нашей стране являются мелкие хищения материальных ценностей работодателя?
27. Как должна координироваться деятельность службы безопасности и службы внутреннего аудита организации?

28. В каких случаях руководителем подразделения могут использоваться прямые угрозы в адрес своего подчиненного в целях склонения его к должностному преступлению?
29. Структура службы безопасности.
30. Как взаимодействует служба безопасности и служба персонала в процессе обеспечения кадровой безопасности организации?
31. В чем заключается основное преимущество профилактических методов противодействия кадровым угрозам?
32. Какова роль руководителей структурных подразделений в системе управления кадровой безопасностью организации?

ОС-2 Реферат

Примерная тематика рефератов

Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления

1. «Человеческий фактор» в системе обеспечения безопасности современной организации.
2. Влияние трудовой ментальности россиян на проблему обеспечения безопасности организации.
3. Влияние философии отечественного предпринимательства на проблему обеспечения безопасности организации.
4. Конкуренция и проблема обеспечения кадровой безопасности современной организации.
5. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих реальный сектор экономики.
6. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих военно-промышленный комплекс.
7. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих финансовый сектор экономики.
8. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу торговли и бытового обслуживания.
9. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу науки и научного обслуживания.
10. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в органах государственного управления.

Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации

1. Взаимодействие системы управления безопасностью с другими элементами системы корпоративного менеджмента.
2. Внутреннее нормативно-методическое обеспечение системы управления безопасностью организации.
3. Роль руководителей структурных подразделений в системе управления безопасностью организации.
4. Проблемы кадрового обеспечения деятельности службы безопасностью организации.
5. Проблемы финансового обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.
6. Частные охранные предприятия и детективные агентства в современной России.
7. Взаимодействие службы безопасности и службы персонала.

8. Особенности организации службы безопасности в государственных учреждениях.
9. Особенности организации службы безопасности в корпорациях.
10. Особенности организации службы безопасности в малом предпринимательстве.

Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации

1. Кадровая стратегия организации и проблема переманивания сотрудников.
2. Причины инициативного перехода сотрудника к конкуренту из-за недовольства психологическим климатом в своей организации.
3. Переманивание сотрудников как метод недобросовестной конкуренции на рынке труда.
4. Цели и методы вербовки сотрудников организации конкурентами.
5. Цели и методы вербовки сотрудников организации криминалом.
6. Цели и методы вербовки сотрудников организации государственными структурами.
7. Шантаж сотрудников организации: причины и профилактика.
8. Технологии выявления потенциальных жертв вербовки и шантажа на стадии отбора кандидатов на трудоустройство.
9. Бизнес – разведка как метод профилактики покушений.
10. Организационные и технические методы защиты сотрудников организации от покушений.

Тема 4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала

1. Технические средства для перехвата устной информации.
2. Основные методы перехвата информации в электронной форме.
3. Технические средства защиты от перехвата устной информации.
4. Программные средства защиты от несанкционированного доступа к конфиденциальной информации в электронной форме.
5. Режимные мероприятия, направленные на защиту конфиденциальной информации.
6. Правила обеспечения безопасности конфиденциальной информации на электронных носителях и организация контроля над их соблюдением.
7. Правила работы с конфиденциальными документами и организация контроля над их соблюдением.
8. Правила обеспечения безопасности конфиденциальной информации в устной форме и организация контроля над их соблюдением.
9. Санкции к сотрудникам организации, неумышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.
10. Санкции к сотрудникам организации, умышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.

Тема 5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала

1. Технические средства защиты имущества организации.
3. Программные средства защиты от несанкционированного вмешательства в управление финансовыми расчетами организации.
4. Режимные мероприятия, направленные на защиту имущества организации.
5. Финансовая дисциплина в организации как основная форма профилактики угроз хищений денежных средств.
6. Правила хранения ликвидных товарно-материальных ценностей организации.
7. Проблема коррупции в службах коммерческого директора организации.
8. Борьба с мелкими расхитителями товарно-материальных ценностей организации.
9. Санкции к сотрудникам организации при выявлении фактов хищений ими имущества работодателя.

10. Основные функции и права службы безопасности в области обеспечения имущественной безопасности организации.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1. Суркова, Мария Аркадьевна. Кадровая безопасность [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 14 с. - Список лит.: с. 14. - 1.00.
URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%ba%d0%b0%d0%b4%d1%80%d0%be%d0%b2%d0%b0%d1%8f-%d0%b1%d0%b5%d0%b7%d0%be%d0%bf%d0%b0%d1%81%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d1%8c

**5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
Организация и проведение аттестации бакалавра**

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: контрольная работа, реферат. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
	Оценочные средства для текущей аттестации ОС-1 Контрольная работа ОС-2 Реферат	ОР-1 – основы подбора и отбора персонала с учетом требований кадровой безопасности ОР-2 – критерии подбора и расстановки персонала с учётом требований к должностям и

	<p align="center">Оценочные средства для промежуточной аттестации зачет (экзамен)</p> <p>ОС-3 Зачет в форме устного собеседования</p>	<p>кадровой безопасности</p> <p>ОР-3 – анализировать критерии подбора и расстановки персонала с учетом требований кадровой безопасности</p> <p>ОР-4 – навыками использования критериев подбора и расстановки персонала с учетом требований кадровой безопасности</p> <p>ОР-5 – алгоритмы разработки критериев подбора и расстановки персонала с учетом требований кадровой безопасности</p>
--	--	---

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а так же процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая безопасность».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-3 Зачет в форме устного собеседования по вопросам

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации.
2. Основные понятия системы кадровой безопасности.
3. Классификация возможных угроз кадровой безопасности.
4. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности.
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и ее особенности в современной России.
6. Факторы угроз кадровой безопасности в России.
7. Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации.
8. Варианты стратегии управления кадровой безопасностью
9. Факторы, определяющие выбор варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью организации
10. Оценка эффективности системы управления кадровой безопасностью.
11. Служба безопасности современной организации: функции, организация. Контроль над деятельностью службы безопасности.
12. Основные направления взаимодействия службы безопасности с другими подразделениями организации.
13. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью.

14. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.
15. Системный подход к проблеме обеспечения кадровой безопасности.
16. Методы проверки кандидатов на этапе приема на работу в организацию как элемент системы управления кадровой безопасностью.
17. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.
19. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.
20. Содержание и классификация конфиденциальной информации.
21. Порядок сбора, накопления и хранения информации о собственной деятельности.
22. Типовые причины, формы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.
23. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.
24. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.
25. Контроль над сотрудниками организации.
26. Классификация имущества организации как объекта угроз.
27. Типовые причины, формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.
28. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.
29. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
30. Организация мотивации: в области позитивной мотивации, в области специальных санкций.

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение лабораторных занятий	Работа на практических занятиях	зачет
5 семестр	Разбалловка по видам работ	6x 1=6 баллов	9 x 1=9 баллов	221 баллов	64 балла
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 балла max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам семестра

По итогам изучения дисциплины «Кадровая безопасность», трудоёмкость которой составляет 3 ЗЕ и изучается в 4 семестре, обучающийся набирает определённое количество баллов, которое соответствует «зачтено» или «не зачтено» согласно следующей таблице:

5 семестр	Баллы (3 ЗЕ)
------------------	---------------------

«зачтено»	более 150
«не зачтено»	150 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удастся осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических заданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы лабораторных занятий

5 семестр

Тема 1.

Задание 1. Один из сотрудников фирмы был случайно замечен на чужом объекте. После проверки Службой безопасности оказалось, что сотрудник не только работает ещё и на компанию конкурента, но и берёт деньги с клиентов за свои услуги. После выговора с занесением в трудовую книжку, сотрудника заставили отработать положенные две недели, после чего он был уволен.

Требуется:

1. Назовите причины такого поведения сотрудника, охарактеризуйте работу коллектива.
2. Дайте оценку действиям руководства компании.
3. Предложите вариант развития ситуации.

Задание 2. Сотрудник отдела продаж уже месяц не может освоить систему CRM. Система сложна и он требует проведение специализированного тренинга в компании-производителе. Другие сотрудники также ознакомились с предложением по тренингу и с ценами на его проведение. Руководство рассматривает возможность заказа на всю команду сотрудников.

Сотрудники замечают, что проведение тренинга для всей команды одновременно приведёт к остановке работ по отделу. Сотрудники предлагают провести тренинг для двух групп, что значительно удорожит его. Пока руководство думает о целесообразности, сотрудники продолжают работать с обычными записными книжками в мобильных телефонах.

Требуется:

1. Назовите причины такого поведения сотрудника/-ов, охарактеризуйте работу коллектива.
2. Дайте оценку действиям руководства компании.
3. Предложите вариант развития ситуации.

Тема 2.

Задание 1. Клиент ВЭД-компании X – крупная компания Y на рынке оборудования с большим объёмом ввозимого оборудования и материалов. Эта компания, с которой вот уже два месяца ведутся переговоры об оказании услуг, внезапно отказывается от сотрудничества. Аргумент клиента: «Мы не можем в данный момент подписать договор об обслуживании, в связи с экономической нецелесообразностью условий по договору». Предложенные уступки руководством компании X, компанию Y не убеждают в целесообразности сотрудничества. Менеджер по работе с клиентом компании X не комментирует ситуацию и предлагает сконцентрироваться на других представителях данного рынка. Руководство компании X недоволено потерей такого крупного потенциального клиента, но, поскольку «нужно жить дальше», переключается на работу с другими представителями данного сегмента рынка.

Требуется:

1. Назовите причины такого поведения менеджера по работе с компанией Y, охарактеризуйте работу коллектива.
2. Дайте оценку действиям руководства компании.
3. Предложите вариант развития ситуации.

Задание 2. HR-специалисты многих российских компаний сегодня столкнулись с серьёзной проблемой дефицита кадров, перерастающего в настоящий кадровый голод. Нехватка квалифицированного персонала может помешать реализации намеченных компанией планов. Именно поэтому серьёзный стратегический анализ должен включать и анализ рынка труда.

Компания "Алгоритм" стремительно развивается на рынке ИТ-продуктов и услуг. В планах - выход на региональные рынки, в частности, открытие офиса в Новосибирске. Однако у менеджмента компании нет уверенности, будут ли новые

проекты обеспечены персоналом, сможет ли "Алгоритм" не только привлечь, но и удержать необходимых специалистов? Ситуация на рынке труда нерадостная – зарплаты "айтишников" постоянно растут, конкуренция за персонал высока настолько, что даже студенты-третьекурсники начисто сметаются крупными компаниями.

Требуется:

1. Провести анализ рынка труда для компании "Алгоритм".
2. Предложить программу действий по подбору персонала в новосибирский офис.

Тема 3.

Задание 1. Сформулируйте ранжированный перечень причин, определяющих высокую вероятность угрозы переманивания сотрудников организации ее конкурентами, воспользовавшись таблицей:

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	

Тема 4.

Задание 1. Составьте ранжированный перечень подразделений организации, сотрудники которых могут стать приоритетными объектами вербовки со стороны указанных категорий субъектов угроз:

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

Задание 2. Определите категории сотрудников организации, дифференцированные по вероятности разглашения ими конфиденциальной информации работодателя:

Категории риска	Группы сотрудников организации
-----------------	--------------------------------

Категория повышенного риска

Категория минимального риска

Тема 5.

Задание 1. Сформулируйте перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников:

Рабочие места	Типовые угрозы
Специалист бухгалтерии	
Специалист по закупкам оборудования	

Специалист отдела информационных технологий
Сотрудник службы безопасности, отвечающий за охрану имущественных комплексов

Задание 2. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения информационной и имущественной безопасности работодателя:

Рабочие места	Типовые угрозы
	Неумышленное нарушение правил обеспечения компьютерной безопасности
	Умышленная передача конкурентам информации, составляющей коммерческую тайну
	Зафиксированная попытка несанкционированного проникновения в конфиденциальные базы данных
	Разглашение конфиденциальной информации в присутствии коллег по работе
	Мелкое хищение имущества работодателя
	Небрежное отношение к имуществу работодателя, повлекшее за собой нанесение ему мелкого ущерба
	Хищение денежных средств в особо крупных размерах
	Сознательное повреждение имущества работодателя

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-018727-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2039129> (дата обращения: 28.03.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Кузнецов, Д. В. Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие : в 2 частях. Часть 1 / Д. В. Кузнецов. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 131 с. — (Военное образование). - ISBN 978-5-16-108606-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1095099> (дата обращения: 28.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература:

1. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1324015> (дата обращения: 28.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 388 с. - ISBN 978-5-394-05126-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084844> (дата обращения: 01.04.2024). – Режим доступа: по подписке.

Интернет-ресурсы

1. <http://www.garant.ru/>-Информационно-правовой портал компании «Гарант»
2. <http://www.consultant.ru/>-Официальный сайт компании «Консультант Плюс»

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Рабочая программа Кадровая безопасность
Составители: А.Е. Щеглова – Ульяновск: УлГПУ, 2024.
Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.
Составители Щеглова А.Е.
(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения
"24" 04 2024 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой
Щеглова А.Е. Щеглова М.А. 24.04.2024.
личная подпись расшифровка подписи дата

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой
Сотрудник библиотеки
Щеглова А.Е. Щеглова М.А. 24.
личная подпись расшифровка подписи дата

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления "18" 05 2024 г., протокол № 10
Декан факультета права экономики и управления
Щеглова А.Е. Щеглова Т.А. 18.05.2024