

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"КАДРОВА БЕЗПЕКА"
для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом
та економіка праці"
всіх форм навчання**

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 10 від 02.03.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач Семенченко А. В.

Р 58 Робоча програма навчальної дисципліни "Кадрова безпека" для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм навчання : [Електронне видання] / уклад. А. В. Семенченко. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 43 с. (Укр. мов.)

Подано тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами, плани лекцій та практичних занять, перелік питань для самостійного вивчення й контрольні запитання для більш ефективного опанування дисципліни, оцінювання знань студентів.

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці".

Вступ

Зміна умов господарювання в Україні визначила появу в діяльності підприємств кола зовсім нових проблем, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення, однією з таких ключових проблем постала і проблема забезпечення кадрової безпеки підприємства. У період всезростаючої ролі персоналу підприємства як основної ланки забезпечення конкурентних переваг та досягнення стратегічних цілей усе частіше спостерігається погіршення соціально-психологічного клімату в колективах, поширення конфліктних суперечок, що значно знижує лояльність персоналу та робить підприємства незахищеними від негативного впливу на економічну безпеку.

Домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства відіграє кадрова безпека, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні. Саме тому необхідно більше уваги приділяти організаційному забезпеченню системи кадрової безпеки, яка розглядається як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Ці аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни "Кадрова безпека".

Навчальна дисципліна "Кадрова безпека" належить до циклу вибіркових дисциплін за галуззю знань 0305 "Економіка та підприємництво" спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці".

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Вибіркова	
Загальна кількість годин – 120	Спеціальність: 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"	Рік підготовки	
		1 м (5)	2 м (6)
		Семестр	
		2-й (10)	3-й (11)
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2; самостійної роботи – 6	Освітній ступінь: магістр	14 год	24 год
		Практичні	
		14 год	24 год
		Самостійна робота	
		92 год	72 год
		у тому числі консультації	
		5 год	
		Вид контролю	
		залік	

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 30 %;

для заочної форми навчання – 67 %.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання дисципліни "Кадрова безпека" є вивчення теоретичних основ і набуття практичних навичок проведення досліджень із проблем забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Основними **завданнями** дисципліни "Кадрова безпека" є засвоєння основних принципів обґрунтування різних видів загроз кадровій безпеці, методичних підходів до аналізу ризиків з боку персоналу та управління ними; оволодіння навичками самостійно визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, інформаційній безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є діяльність працівників підприємств та пов'язані з ними ризики на підприємстві.

Завданнями забезпечення кадрової безпеки підприємства є: своєчасне виявлення реальних і потенційних загроз життєво важливим інтересам підприємства з боку персоналу; ефективна протидія і боротьба з чинниками, що перешкоджають реалізації законних інтересів компанії і її співробітників; збереження інтелектуальної та матеріальної власності підприємства; виявлення причин і джерел нанесення підприємству матеріального, психологічного, фізичного та іншого збитку з боку персоналу; розробка та реалізація механізму оперативного реагування на негативні умови і тенденції розвитку підприємства, що виникають; збір інформації, аналіз, оцінювання та запобігання небажаних і неправомірних дій співробітників відносно підприємства; запобігання проникнення в організацію кримінальних елементів і суб'єктів протиправної діяльності; формування вимог до співробітників щодо кадрової безпеки; складання нормативної документації, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, моніторинг системи кадрової безпеки.

До вивчення навчальної дисципліни "Кадрова безпека" студент приступає, прослухавши більшість навчальних дисциплін циклу гуманітарної підготовки, циклу природо-наукової та загальноекономічної підготовки, а також циклу професійної підготовки. Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння знань із попередніх фундаментальних, базових та нормативних навчальних дисциплін: "Філософія", "Вища математика", "Оптимізаційні методи та моделі", "Мікроекономіка", "Організація праці", "Економіка праці та соціально-трудові відносини", "Економіка підприємства", "Менеджмент", "Нормування праці", "Управління трудовим потенціалом", "Фізіологія та психологія праці", "Управління персоналом", "Мотивування персоналу", "Стратегічне управління людськими ресурсами".

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять і виконуючи практичні завдання. Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі ці види занять розроблені відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Вивчення дисципліни "Кадрова безпека" є важливим елементом циклу економічних дисциплін, які необхідні спеціалісту з управління

персоналом в умовах розвитку нових соціально-економічних відносин, які в умовах динамічності та жорсткої конкуренції повинні орієнтуватися не лише на отримання прибутку, але й відповідати вимогам усіх зацікавлених сторін.

У процесі засвоєння навчальної дисципліни "Кадрова безпека" студент повинен:

знати:

теоретичні поняття, категорії щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства;

особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві;

систематизований перелік загроз кадровій безпеці та сутність управління ризиками в роботі з персоналом підприємства;

теоретичні аспекти протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства;

сутність основних методів протидії загрозам кадрової безпеки;

методичні основи управління процесом забезпечення кадрової безпеки на підприємстві;

інструментарій взаємодії служби безпеки з кадровою службою;

вміти:

загально-функціональні вміння, що полягають у критичній оцінці вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз за кадровим напрямом діяльності;

визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, що пов'язані з кадровим напрямом діяльності;

визначати ефективність функціонування уповноважених інстанцій і посадових осіб в області протидії погрозам кадровій безпеці;

виявляти ступінь потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства.

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами професійними компетентностями, що наведені в табл. 2.1.

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування з навчальної дисципліни "Кадрова безпека" відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в додатку А.

**Професійні компетентності, які отримують студенти
після вивчення навчальної дисципліни**

Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
КБП* 1	Здатність до розуміння сутності кадрової безпеки	Здатність до розуміння сутності системи безпеки підприємства
		Здатність до розуміння сутності економічної безпеки підприємства
		Здатність до розуміння сутності кадрової безпеки підприємства
		Здатність до розуміння безпечного середовища господарювання підприємства
КБП 2	Здатність до організації основних процесів та методів управління кадровою безпекою на підприємстві	Здатність до організації системи протидії відповідним погрозам, включаючи розподіл функцій, повноважень і відповідальності між суб'єктами управління
		Здатність до застосування методів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства
		Здатність до реалізації процесу відсіву потенційно нелояльних співробітників уже на стадії їх відбору в процесі працевлаштування і під час проходження ними випробувального терміну
		Здатність до організації спеціального навчання співробітників правилам забезпечення кадрової безпеки підприємства
		Здатність до організації контролю відповідальності персоналу щодо дотримання відповідних правил і його лояльності
		Здатність до організації мотивації персоналу щодо ефективного забезпечення інформаційної та майнової безпеки підприємства

* Кадрова безпека підприємства

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1

Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства

Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві

1.1. Визначення місця кадрової безпеки в системі безпеки підприємства.

Визначення об'єкта, предмета, призначення та основних завдань навчальної дисципліни "Кадрова безпека". Історія розвитку системи забезпечення безпеки підприємства. Визначення місця кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

Сутність та підходи до визначення понять "Безпека", "Система безпеки", "Економічна безпека" та "Кадрова безпека". Визначення головної мети забезпечення корпоративної та кадрової безпеки як науки і навчальної дисципліни. Кадрова безпека як процес запобігання неправомірним діям з боку персоналу.

Зв'язок кадрової безпеки з іншими економічними, психологічними і соціальними дисциплінами.

1.2. Цілі і завдання кадрової безпеки на підприємстві.

Напрями реалізації системи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Принципи реалізації кадрової безпеки, їх сутність і обумовленість економічними законами.

1.3. Функції кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Визначення функцій кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Література: основна [3; 6; 7]; додаткова [19; 24; 30; 38; 39].

Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління

2.1. Причини послаблення кадрової безпеки на підприємстві.

Необхідність забезпечення кадрової безпеки. Визначення причин через які "людський фактор" перетворюється на реальну загрозу кадровій безпеці організації. Причини ідеологічного, політичного, соціально-економічного, психологічного, морального, національного, природного та техногенного характеру.

2.2. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці.

Наведення класифікації ризиків та загроз кадровій безпеці. Небезпеки і загрози безпеці підприємства залежно від джерела виникнення, від можливості запобігання та залежно від об'єкта замаху.

Визначення загроз за характером втрат від їх реалізації, за економічним характером, за джерелом (суб'єктом) загрози.

2.3. Дослідження методів попередження загроз кадровій безпеці підприємства.

Класифікація методів протидії загрозам кадровій безпеці за часом реалізації, за характером дії і за ступенем легітимності.

Література: основна [2; 3; 5]; додаткова [12; 16; 18; 24; 32].

Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику

3.1. Визначення основних типів співробітників організації.

Особистісні якості працівників і типології особистості. Види професійно важливих якостей співробітників. Класифікація людей розумової праці. Види професійно неприпустимих якостей працівників. Виділення трьох типів особистості для соціальної сфери. Типологія Майерс-Бріггс – людина як інформаційна система. Інтегральна модель "Велика п'ятірка". Типологія характерів Карла Леонгарда.

3.2. Класифікація співробітників за відношенням до роботи та місцем в організаційній ієрархії.

Наведення класифікації співробітників за відношенням до роботи і місця в організаційній ієрархії. Класифікація соціально-психологічних типів працівників у сучасній організації Сергія Заніна.

3.3. Виявлення груп ризику на підприємстві, тактика роботи з ними.

Визначення поняття "Групи ризику в організації". Загрози кадровій безпеці, що створюються групами ризику. Методика виявлення співробітників, які належать до груп ризику. Профілактика прийому "залежних" працівників на стадії набору та відбору персоналу.

Література: основна [1; 4; 7]; додаткова [14; 27; 28; 47; 48].

Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства

4.1. Психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі.

Визначення психологічних особливостей поведінки індивіду в натовпі. Прояв характерних для знаходження людини в натовпі рис: анонімність, інстинктивність, несвідомість, стан асоціації, заражаємість, аморфність, безвідповідальність.

4.2. Соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за умови його мотивації.

Наведення соціально-психологічних особливостей поведінки персоналу за умови його мотивації. Визначення оптимального значення мотивації. Виявлення негативного впливу нагород на мотивацію. Зниження дисонансу сприйняття і поведінки. Регулярність здійснення мотиваційних заходів.

4.3. Психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.

Модель ефективного управління змінами Курта Левіна. Три етапи процесу змін: первинний стан, стан переходу і фінальний стан. Крива класичних змін, що відображає їх вплив на ефективність діяльності. Графічне відображення емоційного стану людини в перехідний період.

Література: основна [2; 6; 7]; додаткова [14; 21; 31; 43].

Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці

5.1. Дискримінація в організації за різними ознаками.

Сутність та підходи до визначення понять "Дискримінація", "Дискримінація на ринку праці", "Зворотна дискримінація" та "Дискримінація на робочому місці". Види дискримінації. Особистісні якості працівників, які використовуються як критерії для дискримінації. Джерела формування відмінностей у характеристиках особистості. Дискримінація за віком, за статевою ознакою, відносно людей з обмеженими фізичними можливостями.

5.2. Фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці.

Агресія на робочих місцях. Види мобінгу та його причини: соціальні, економічні, організаційні та психологічні. Харасмент на робочому місці. Програма щодо запобігання дискримінації, жорстокості і примусу на робочих місцях, яка дозволяє звести до мінімуму матеріальний і моральний збиток.

5.3. Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства.

Теорія особистих якостей лідера. Найбільш ефективні лідерські компетенції. Поведінкові теорії лідерства. Лідерство, зосереджене на людині або на роботі. Управлінська решітка Блейка і Моутона. Ситуаційні теорії лідерства. Сучасна модель ефективного лідерства.

Література: основна [4; 5; 7]; додаткова [9; 10; 22; 37; 49].

Змістовий модуль 2

Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві

Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації

6.1. Структура системи управління кадровою безпекою на підприємстві.

Аналіз структури системи управління кадровою безпекою в сучасній організації. Типова структура системи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Чинники, що впливають на вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою конкретної організації. Стратегія випереджальної протидії загрозам. Стратегія пасивного захисту від загроз. Стратегія адекватної відповіді на загрози. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою.

6.2. Служба безпеки сучасної організації.

Орієнтація на створення служби безпеки, повноцінної щодо виконуваних функцій. Типова структура департаменту безпеки великої корпорації. Орієнтація на створення служби безпеки, мінімізованої щодо виконуваних функцій. Типова структура служби безпеки невеликого підприємства. Орієнтація на створення служби безпеки з обмеженими функціями. Функції та повноваження керівника служби безпеки сучасної організації.

6.3. Розподіл функцій, повноважень та відповідальності між інстанціями в системі управління кадровою безпекою.

Розподіл компетенцій у системі управління кадровою безпекою організації.

Література: основна [1; 3; 6]; додаткова [11; 27; 34; 36; 50].

Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства

7.1. Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал організації.

Адміністративні, мотиваційні та психологічні методи цілеспрямованого впливу на персонал. Методи організаційно-адміністративного впливу. Організаційно-правові методи. Методи нормативного впливу. Корпоративний кодекс компанії. Розпорядчі методи. Методи мотиваційного впливу на працівника. Штрафи, пониження в посаді, депреміювання. Методи психологічного впливу.

7.2. Стійкі форми таємного примушення співробітників.

Маніпуляції, маніпулятивна влада. Техніки маніпуляції. Способи захисту від маніпуляцій. Психологічні ігри. Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання. Рефлексивне управління. Кризис-менеджмент, кризис-технології.

7.3. Плітки і провокації як інструменти інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства.

Причини виникнення чуток. Класифікація чуток. Напрями навмисного поширення чуток. Механізми та принципи створення чуток. Управління чутками і плітками. Провокація як метод психологічного впливу. Форми провокування.

Література: основна [2; 5; 7]; додаткова [13; 23; 35; 40; 46].

Тема 8. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства

8.1. Протидія загрозі переманювання співробітників підприємства.

Загроза витоку конфіденційної інформації. Загроза втрати частини клієнтської бази. Пряма загроза державній безпеці. Працівники підприємства, відповідальні за ефективну протидію загрозам переманювання співробітників. Виявлення можливих причин невдоволення співробітників. Вироблення найбільш ефективних методів профілактики загрози переманювання персоналу.

8.2. Протидія загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем.

Об'єкти, суб'єкти і найбільш поширені форми прояву та реалізації загрози схилення співробітників до порушення зобов'язань перед роботодавцем. Схилення співробітника до разового розголошення довірених йому конфіденційних відомостей. Схилення співробітника до співучасті у замаху на майнову безпеку роботодавця. Схилення співробітника до зловживання своїми службовими повноваженнями.

8.3. Протидія загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.

Основні причини замахів на підприємців і топ-менеджерів. Організація протидії загрозі замаху.

Література: основна [1; 3; 5]; додаткова [9; 17; 25; 40; 44].

Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу

9.1. Конфіденційна інформація як об'єкт захисту.

Класифікація конфіденційної інформації.

9.2. Типові форми та методи реалізації загроз інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.

Систематизований перелік загроз інформаційній безпеці сучасної організації. Основні методи реалізації загроз безпеці комп'ютерної інформації.

9.3. Методи протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства.

Перелік конфіденційної інформації сучасної організації. Основні канали витоку конфіденційної інформації. Технологічна послідовність заходів щодо формування та впровадження системи інформаційної безпеки.

Управління персоналом організації з метою забезпечення її інформаційної безпеки. Навчання співробітників організації правилам забезпечення інформаційної безпеки роботодавця. Профілактичний контроль дотримання правил забезпечення безпеки роботодавця.

Ранжирування персоналу, допущеного до управління інформацією на електронних носіях, за групами потенційного ризику.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [8; 20; 26; 29; 42; 50].

Тема 10. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу

10.1. Майно організації як об'єкт захисту.

Класифікація майна організації.

10.2. Типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу.

Диференціація форм реалізації загроз майновій безпеці організації залежно від їх об'єкта. Причини, що спонукають співробітника до акту умисного саботажу.

10.3. Методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства.

Методи програмно-математичного характеру. Методи технічного характеру. Методи організаційного характеру. Конкретизація методів протидії типовим загрозам майновій безпеці.

Управління персоналом організації з метою забезпечення її майнової безпеки. Покарання співробітників підприємства в разі реалізації з їхнього боку погроз його майнової безпеки. Матеріальна відповідальність працівників. Основні особливості в організації контролю над діяльністю співробітників з метою забезпечення майнової безпеки роботодавця.

Література: основна [1; 4; 6]; додаткова [15; 23; 41; 45].

4. Структура навчальної дисципліни

Із самого початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою навчальної дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом тем дисципліни, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання сформованих професійних компетентностей.

Згідно з робочою програмою навчальної дисципліни "Кадрова безпека" навчальний процес здійснюється за наступними формами: лекційні, практичні заняття, самостійна робота студентів та здійснення відповідних контрольних заходів. Тематичний план дисципліни наведено в табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		лекційні	практичні	самостійна робота		лекційні	практичні	самостійна робота
Змістовий модуль 1. Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства								
Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві	9	1	1	7	12	2	2	8
Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління	9	1	1	7	12	2	2	8
Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику	9	1	1	7	12	2	2	8
Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства	9	1	1	7	10	2	2	6
Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці	16	2	2	12	10	2	2	6
Разом за модулем 1	52	6	6	40	56	10	10	36
Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві								
Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації	16	2	2	12	16	4	4	8
Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства	16	2	2	12	16	4	4	8
Тема 8. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства	16	2	2	12	12	2	2	8
Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу	10	1	1	8	10	2	2	6
Тема 10. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	10	1	1	8	10	2	2	6
Разом за модулем 2	68	8	8	52	64	14	14	36
Усього годин:	120	14	14	92	120	24	24	72

5. План практичних занять

Теми та зміст практичних занять з їх погодинним розподілом і рекомендованою літературою наведено в табл. 5.1.

Таблиця 5.1

План проведення практичних занять

Назва теми	Програмні запитання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1. Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства			
Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві. Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління	Практичне заняття 1 1. Критична оцінка вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз за кадровим напрямом діяльності. 2. Виявлення кадрових ризиків підприємства в системі кадрової безпеки. 3. Визначення ролі системи кадрової безпеки на підприємстві	2	Основна: [2; 3; 5; 7]. Додаткова: [12; 16; 18; 19; 24; 30; 38; 39]
Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику. Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства	Практичне заняття 2 1. Особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві. 2. Визначення систематизованого переліку загроз кадровій безпеці. 3. Визначення характеристик економічного злочинця. Контрольна робота за темами 1 – 4	1,5 0,5	Основна: [1; 6; 7]. Додаткова: [14; 21; 28; 31; 43; 47; 48]
Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці	Практичне заняття 3 1. Визначення психологічних особливостей поведінки працівників під час організаційних змін. 2. Розв'язання кейсу "Делегування повноважень". 3. Визначення основних елементів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства. Підсумкова контрольна робота (колоквіум)	1 1	Основна: [4; 5; 7]. Додаткова: [9; 10; 22; 37; 49]

1	2	3	4
Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві			
Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації	Практичне заняття 4. 1. Визначення основних методів протидії загрозам кадровій безпеці. 2. Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності. 3. Визначення схильності працівників до ризику методом тестування. Контрольна робота за темою 6	1,5 0,5	Основна: [1; 3; 6]. Додаткова: [11; 27; 34; 36; 50]
Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства	Практичне заняття 5 1. Визначення методичних основ управління процесом забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. 2. Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал підприємства. 3. Визначення лояльності персоналу за шкалою організаційної лояльності, запропованою Джоном Мейером і Наталі Аллен	2	Основна: [2; 5; 7]. Додаткова: [13; 23; 35; 40; 46]
Тема 8. Протидія загрозам безпеці персоналу підприємства	Практичне заняття 6. 1. Обґрунтування теоретичних аспектів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства. 2. виявлення ступеня потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства. 3. Визначення лояльності персоналу за тестом К. Харського. Контрольна робота за темами 7 – 8	1,5 0,5	Основна: [1; 3; 5]. Додаткова: [9; 17; 25; 40; 44]
Тема 9. Протидія погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу. Тема 10. Протидія загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	Практичне заняття 7. 1. Визначення ефективності функціонування уповноважених інстанцій і посадових осіб в області протидії погрозам кадровій безпеці. Розв'язання кейсів. 2. Визначення інструментарію взаємодії служби безпеки з кадровою службою. 3. Побудова профілю кадрової безпеки підприємства. Підсумкова контрольна робота (колоквіум)	1 1	Основна: [1; 2; 4]. Додаткова: [8; 15; 23; 26; 29; 41; 50]

На кожному практичному занятті викладач оцінює підготовлені студентами домашні завдання та доповіді, їх виступи, активність у дискусії, уміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне практичне заняття заносяться у відповідний журнал. Отримані студентом оцінки за окремі практичні заняття враховуються під час виставлення підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

Практичне заняття – форма навчального заняття, за якої викладач організує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом відповідно до сформульованих завдань. Проведення практичного заняття ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння студентами необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різної складності для розв'язування їх студентами на занятті.

Практичне заняття включає проведення попереднього контролю знань, вмінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань з їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання.

Приклад типового практичного завдання наведено далі.

Завдання 1. Кого не варто наймати на роботу (правила). Ознайомтесь із правилами і погодьтеся або спростуйте їх (бажано на конкретних прикладах).

Правило 1. Не наймайте родичів.

Правило 2. Не наймайте друзів.

Правило 3. Не наймайте ні родичів, ні друзів ваших співробітників.

Правило 4. Не наймайте нікого в пориві почуттів.

Правило 5. Не наймайте нікого з жалості.

6. Самостійна робота

Самостійна робота студента над засвоєнням даної навчальної дисципліни містить вивчення і конспектування питань, що винесені на самостійне опрацювання, підготовку до доповідей, виступів на семінарських заняттях. За кожною з тем передбачено вивчення теоретичних

питань, що вимагає від студентів роботи не тільки над навчально-методичною літературою, а й над матеріалами періодичних видань та законодавчими і нормативними актами.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам:

вивчення лекційного матеріалу;

робота з вивчення рекомендованої літератури;

вивчення основних термінів та понять за темами навчальної дисципліни;

підготовка до семінарських і практичних занять, дискусій, роботи в малих групах, тестування;

контрольна перевірка кожним студентом особистих знань за запитаннями для самоконтролю.

Метою самостійної роботи студентів під час вивчення навчальної дисципліни "Кадрова безпека" є поглиблення і закріплення набутих знань з тем навчальної дисципліни, застосування їх для вирішення проблем підприємства та забезпечення ефективного функціонування та розвитку підприємства, формування власної точки зору з питань, що вивчаються.

Викладач використовує такі форми контролю самостійної роботи студентів:

опитування на семінарських та практичних заняттях;

тестування;

перевірка вирішення творчих завдань;

індивідуальні співбесіди зі студентами на консультаціях.

6.1. Перелік питань для самостійного опрацювання

Змістовий модуль 1

Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства

Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві

1.1. Поняття та роль системи кадрової безпеки в організації.

1.2. Суб'єкти та об'єкти кадрової безпеки підприємства.

1.3. Можливість застосування функцій кадрової безпеки на українських підприємствах.

Література: основна [3; 6; 7]; додаткова [19; 24; 30; 38; 39].

Форма контролю: індивідуальне опитування.

Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління

2.1. Необхідність забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

2.2. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці в зарубіжній науковій літературі.

2.3. Галузева специфіка забезпечення кадрової безпеки.

Література: основна [2; 3; 5]; додаткова [12; 16; 18; 24; 32].

Форма контролю: індивідуальне опитування.

Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику

3.1. Особистісні характеристики працівника та їхня типологія.

3.2. Соціальна типологія характерів Е. Фрома: ставлення людини до життя, суспільства та моральних цінностей.

3.3. Виявлення конфліктних особистостей в організації.

Література: основна [1; 4; 7]; додаткова [14; 27; 28; 47; 48].

Форма контролю: письмова контрольна робота.

Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства

4.1. Психологічні особливості поведінки людей: ірраціональність, зациклення, ефект натовпу, шок змін.

4.2. Соціально-психологічні стани, страхи та невпевненість співробітників.

4.3. Методи ухвалення рішень в організації. Делегування повноважень як джерело ризику.

Література: основна [2; 6; 7]; додаткова [14; 21; 31; 43].

Форма контролю: письмова контрольна робота.

Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці

5.1. Методи уникнення дискримінації в організації за різними ознаками.

5.2. Покарання за фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці.

5.3. Основні теорії лідерства. Можливість навчання лідерству.

Література: основна [4; 5; 7]; додаткова [9; 10; 22; 37; 49].

Форма контролю: індивідуальне опитування.

Змістовий модуль 2

Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві

Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації

6.1. Вивчення стратегій забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

6.2. Функції департаменту безпеки великої організації.

6.3. Методичні вимоги до організації та експлуатації системи управління кадровою безпекою.

Література: основна [1; 3; 6]; додаткова [11; 27; 34; 36; 50].

Форма контролю: індивідуальне опитування.

Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства

7.1. Форми примушення співробітників: маніпуляції, психологічні ігри, рефлексивне управління, кризис-менеджмент.

7.2. Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання персоналом організації.

7.3. Провокації як метод психологічного впливу.

Література: основна [2; 5; 7]; додаткова [13; 23; 35; 40; 46].

Форма контролю: індивідуальне опитування.

Тема 8. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства

8.1. Визначення можливих причин невдоволення співробітників підприємства роботою.

8.2. Розподіл функцій та відповідальності між інстанціями організації в області протидії загрозі переманювання персоналу.

8.3. Основні ознаки фальсифікації документів і методи їх виявлення.

Література: основна [1; 3; 5]; додаткова [9; 17; 25; 40; 44].

Форма контролю: письмова контрольна робота.

Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу

9.1. Персональні дані співробітників організації як об'єкт замаху.

9.2. Систематизований перелік загроз інформаційній безпеці сучасного підприємства.

9.3. Управління персоналом з метою забезпечення інформаційної безпеки підприємства.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [8; 20; 26; 29; 42; 50].

Форма контролю: письмова контрольна робота.

Тема 10. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу

10.1. Класифікація майна організації як об'єкта захисту.

10.2. Основні методи реалізації загроз майновій безпеці організації.

10.3. Управління персоналом з метою забезпечення майнової безпеки підприємства.

Література: основна [1; 4; 6]; додаткова [15; 23; 41; 45].

Форма контролю: індивідуальне опитування.

6.2. Контрольні запитання для самодіагностики

1. Дайте визначення понять "Економічна безпека", "Кадрова безпека".
2. Назвіть основні цілі кадрової безпеки на підприємстві.
3. Які Вам відомі функції кадрової безпеки в системі управління персоналом?
4. Перерахуйте причини послаблення кадрової безпеки на підприємстві.
5. Наведіть класифікацію ризиків та загроз кадровій безпеці.
6. Які Ви знаєте методи попередження загроз кадровій безпеці підприємства?
7. Назвіть основні типи співробітників організації.
8. Поясніть зміст соціальної типології характерів Е. Фрома: ставлення людини до життя, суспільства та моральних цінностей.
9. Яким чином виявити конфліктні особистості в організації?
10. Наведіть класифікацію співробітників за відношенням до роботи та місця в організаційній ієрархії.
11. Яким чином виявити групи ризику на підприємстві, яка тактика роботи з ними?
12. Опишіть психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі.
13. Які Ви можете навести приклади соціально-психологічних станів, страхів та невпевненості співробітників?
14. Назвіть методи ухвалення рішень в організації. У чому полягає зміст делегування повноважень як джерела ризику?
15. Охарактеризуйте соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за його мотивації.

16. Поясніть психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.

17. Чим пояснюється дискримінація в організації та за якими ознаками вона відбувається?

18. Наведіть приклади фізичного, психологічного та емоційного насильства на робочому місці.

19. Назвіть найбільш ефективні лідерські компетенції.

20. Опишіть основні теорії лідерства.

21. Яка структура системи управління кадровою безпекою на підприємстві Вам відома?

22. Які функції виконує на підприємстві служба безпеки?

23. Яким чином на підприємстві розподілені функції, повноваження та відповідальність між інстанціями в системі управління кадровою безпекою?

24. Які функції департаменту безпеки великої організації Ви знаєте?

25. Охарактеризуйте методи цілеспрямованого впливу на персонал організації.

26. Які Ви знаєте стійкі форми таємного примушення співробітників?

27. У чому сутність таких інструментів інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства, як плітки і провокації?

28. Наведіть приклади таких форм примушення співробітників, як маніпуляції, психологічні ігри, рефлексивне управління.

29. Які Вам відомі методи протидії загрозі переманювання співробітників підприємства?

30. Які Ви знаєте методи протидії загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем?

31. Опишіть методи протидії загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.

32. Назвіть ознаки фальсифікації документів і методи їх виявлення.

33. Дайте визначення поняття "Конфіденційна інформація".

34. Наведіть класифікацію конфіденційної інформації.

35. Охарактеризуйте типові форми та методи реалізації загроз інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.

36. Опишіть методи протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства.

37. Майно організації як об'єкт захисту.

38. Основні методи реалізації загроз майновій безпеці організації.

39. Опишіть типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу.

40. Які Ви знаєте методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства?

7. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота проводиться згідно з графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

а) із засвоєння теоретичного матеріалу: індивідуальні консультації (запитання – відповідь) та групові консультації (розгляд типових прикладів – ситуацій);

б) із засвоєння практичного матеріалу: індивідуальні (запитання – відповідь) та групові консультації (розгляд практичних ситуацій та завдань, які потребують колективного обговорення);

в) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу: індивідуальний захист виконаних робіт, підготовка рефератів для виступу на науковому семінарі та науковій конференції.

8. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни "Кадрова безпека" для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування таких навчальних технологій, як робота в малих групах; лекції проблемного характеру; семінари-дискусії; мозкові атаки; кейс-метод; ділові та рольові ігри; банки візуального супроводу та ін. (табл. 8.1).

Таблиця 8.1

Використання навчальних технологій для активізації процесу навчання

Методики активізації	Практичне застосування навчальних технологій
1	2
Робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування	Робота в малих групах під час проведення критичного оцінювання вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз за кадровим напрямом діяльності (практичне заняття за темою 1)

Закінчення табл. 8.1

1	2
Лекції проблемного характеру спрямовані на розвиток логічного мислення студентів, коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами, використовується досвід закордонних навчальних закладів із роздаванням студентам під час лекцій друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються. Під час лекцій студентам даються питання для самостійного розмірковування, на які лектор відповідає сам, не чекаючи відповідей студентів	Лекція проблемного характеру з питання "Дослідження методів попередження загроз кадровій безпеці підприємства" (за темою 2). Лекція проблемного характеру з питань "Дискримінація в організації" та "Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства" (за темою 5)
Семінари-дискусії передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди, формують вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів	Повідомлення проблемного характеру та дискусія з питань "Форми примушення співробітників: маніпуляції, психологічні ігри, рефлексивне управління, кризис-менеджмент"; "Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання персоналом організації" (практичне заняття за темою 7)
Мозкові атаки – метод вирішення невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити якомога більшу кількість ідей за обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію	Мозкова атака щодо виявлення всебічної оцінки та ранжирування можливих причин виникнення проблем на підприємстві (практичне заняття за темою 2)
Кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу	Організаційна ситуація "Виявлення ступеня потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства методом тестування" (практичне заняття 6). Побудова профілю кадрової безпеки підприємства (практичне заняття 7)
Рольові ігри – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації, або прийняття управлінських рішень у ролі безпосередніх учасників подій, за правилами, які вже розроблено або виробляються самими учасниками; реалізується через самостійне вирішення студентами поставленої проблеми	Комплексне практичне завдання у вигляді ділової гри "Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності" (практичне заняття 4)
Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання завдань, інструктажу, демонстрації нових товарів і послуг	Презентація малими групами звіту "Визначення ефективності функціонування уповноважених інстанцій в області протидії погрозам кадровій безпеці" за результатами виконання практичних завдань в кінці вивчення модуля 2
Банки візуального супроводу сприяють активізації творчого сприйняття змісту дисципліни за допомогою наочності	Фінансово-економічна звітність та нормативні документи підприємства (практичне заняття 3 за темою 5)

9. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою.

Контрольні заходи містять поточний і підсумковий контроль.

Оцінювання студентів здійснюється відповідно до накопичувальної бально-рейтингової системи оцінювання успішності.

Поточний контроль здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, семінарських та практичних занять і оцінюється сумою набраних балів. Поточний контроль проводиться у формі усного опитування, тестування, колоквиуму та презентації.

Критеріями оцінювання презентації є:

- здатність проводити критичне та незалежне оцінювання певних проблемних питань;

- вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання;

- застосування аналітичних підходів;

- якість і чіткість викладення матеріалу;

- логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми;

- самостійність виконання роботи;

- грамотність подання матеріалу;

- використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;

- оформлення роботи.

У ході виставлення балів за поточний контроль оцінювання підлягають: рівень засвоєння теоретичних знань та практичних умінь і навичок з тем, включених до змістових модулів; самостійне опрацювання тем; проведення розрахунків та контрольних робіт; презентації.

Модульний контроль проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті інтегроване оцінювання результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля. Модульний контроль проводиться у формі колоквиуму.

Колоквиум – це форма перевірки й оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Проводиться як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача.

Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав можливості брати участь у формах поточного контролю (не склав змістовий модуль), має право на його відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання за розпорядженням декана факультету відповідно до встановленого терміну.

Семестровий контроль проводиться у формі заліку – підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни (максимум 100 балів) визначається як сума (проста) балів за результати успішності студента під час поточного контролю, включаючи колоквіум.

Бали, отримані за колоквіуми, додаються до балів за поточну успішність. Залік виставляється за результатами роботи студента впродовж усього семестру. Порядок та критерії оцінювання зазначаються у робочій програмі навчальної дисципліни та технологічній карті. Сумарний результат у балах складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" і заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

У випадку отримання менше 60 балів, студент обов'язково здає залік після закінчення екзаменаційної сесії у визначений деканом термін, але не пізніше двох тижнів після початку семестру. У випадку повторного отримання менше 60 балів, декан призначає комісію у складі трьох викладачів на чолі із завідувачем кафедри та визначає термін перескладання заліку, після чого приймається рішення відповідно до чинного законодавства: "зараховано" – студент продовжує навчання за графіком навчального процесу, а якщо "не зараховано", тоді деканом факультету пропонується студенту повторне вивчення навчальної дисципліни протягом наступного навчального періоду самостійно. Повторне вивчення навчальної дисципліни може здійснюватись як в університеті (разом із студентами заочної форми навчання, дистанційно, отримуючи консультативну допомогу викладачів кафедри), так і в іншому вищому закладі освіти. Декан готує проект наказу про повторне вивчення студентом навчальної дисципліни, встановлює терміни ліквідації академічної заборгованості, залишаючи у контингенті студентів факультету. Академічна заборгованість обов'язково ліквідується до початку навчального року. Якщо студент не ліквідував академічну заборгованість, він не включається до переводного наказу та відраховується з університету.

Лекційний модульний контроль (колоквіум) здійснюється в письмовій формі за відповідними білетами, зміст яких містить питання всіх тем модуля. Таким чином, після вивчення тем 1 – 5 (модуль 1) студенти

денної форми навчання виконують завдання поточного модульного контролю № 1. Відповідно, після вивчення тем 6 – 10 (модуль 2), виконується завдання модульного контролю № 2. Теоретична частина завдання модульного контролю містить: або теоретичні питання, або тестові завдання закритої та відкритої форм.

Практична частина завдання модульного контролю складається з практичного завдання (ситуації) різного ступеня складності.

Зразок типової структури колоквиуму за змістовим модулем 1

Теоретичні питання:

1. Завдання забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.
2. Навести визначення поняття "кадрова безпека".

Завдання. Побудувати профіль кадрової безпеки, використовуючи дані, які наведені в табл. 9.1 – 9.3. Зробити висновки.

Таблиця 9.1

Профіль кадрової безпеки підприємства

Характеристика середовища	Спрямо- ваність впливу	Бальна оцінка	Профіль кадрової безпеки						
			-3	-2	-1	0	1	2	3
Показник укомплектованості кадрами (збільшився на 6,2 %)									
Показник плинності кадрів (становить ____% і за рік збільшився/зменшився на ____%)									
Кількість деструктивних конфліктів на підприємстві (3 конфліктні ситуації)									
Стан корпоративної культури (вище середн. рівня)									
Кількість співробітників, які отримують мінімальну заробітну плату (зменшилась на 5,9 %)									
Продуктивність праці (становить _ тис. грн/особу і за рік зросла/знизилась на ____%)									
Трудомісткість продукції (становить ____ год/тис. грн і за рік збільшилась/зменшилась на ____%)									
Середньомісячна заробітна плата (становить ____грн і за рік збільшилась/зменшилась на ____%)									
Показник соціальної захищеності (зменшився на 1,02 %)									
Рівень трудової дисципліни (дуже високий)									
Підприємство забезпечує харчуванням своїх співробітників, піклується про безпечні умови праці (так)									
Показник захищеності інформації (зріс на 6,2 %)									
Лояльність персоналу (становить 45 %)									

Таблиця 9.2

Техніко-економічні показники діяльності підприємства "Маяк"

Показники	2013 рік	2014 рік	Абсолютне відхилення (+,-)	Темп росту, %
Виручка від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	21 433,7	23 538,9		
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	61	64		
Чисельність прийнятих працівників, осіб	8	9		
Чисельність звільнених працівників, осіб	7	5		
Чисельність працівників, яких звільнено у зв'язку з невиробничими причинами (за порушення дисципліни, за власним бажанням)	5	4		
Коефіцієнт плинності кадрів				
Фонд робочого часу, усього людино-годин	128 494	135 975		
Продуктивність праці, тис. грн/особу				
Трудомісткість продукції, год/тис. грн				
Середня вартість ОВФ, тис. грн	1 458,2	1 554,6		
Фонд оплати праці штатних працівників, усього, тис. грн	2 044,0	2 149,4		
Середньомісячна заробітна плата, грн				
Чистий прибуток, тис. грн	124,1	156,3		-

Таблиця 9.3

Нормативні значення експертної оцінки для побудови профілю кадрової безпеки

Показники	Динаміка показника	Бальна оцінка залежно від динаміки показника					
		-3 бали	-2 бали	-1 бал	1 бал	2 бали	3 бали
1	2	3	4	5	6	7	8
Показник укомплектованості кадрами	зменшення	>7 %	2,1–6,9 %	0,1–2 %			
	збільшення				0,1–2 %	2,1–6,5 %	6,6–10 %
Коефіцієнт плинності кадрів	зменшення				≤5 %	5,1–10 %	>10
	збільшення	>10	5,1–10 %	≤5 %			
Кількість зареєстрованих конфліктів на всіх ієрархічних рівнях організаційної структури на підприємстві	наявність	>5	3–5	≤2			
	відсутність					0	
Стан корпоративної культури	зміна до рівня	відсутня увага до КК	слабка	нижче середнього рівня	вище середнього рівня	сильна	постійно удосконалюється
Кількість співробітників, які отримують мінімальну заробітну плату	зменшення				0,1–7 %	7,1–12 %	>12 %
	збільшення	>12 %	7,1–12 %	0,1–7 %			
Середньомісячна заробітна плата	зменшення	>8 %	4,5–7,9 %	0,1–4,4 %			
	збільшення				0,1–4,4 %	4,5–7,9 %	>8 %
Продуктивність праці	зниження	>15 %	8–14,9 %	0,1–7,9 %			
	зростання				0,1–7,9 %	8–14,9 %	>15 %

Закінчення табл. 9.3

1	2	3	4	5	6	7	8
Трудомісткість продукції	зменшення				0,1–6,9 %	7–13,9 %	>14 %
	збільшення	>14 %	7–13,9 %	0,1–6,9 %			
Показник соціальної захищеності	зниження	>7 %	3–6,9 %	0,1–2,9 %			
	підвищення				0,1–2,9 %	3–6,9 %	>7 %
Рівень трудової дисципліни	зміна до рівня	зовсім низький	низький	нижче середнього	вище середнього	високий	дуже високий
Підприємство забезпечує харчуванням своїх співробітників, піклується про безпечні умови праці	у звітному періоді		ні			так	
Показник захищеності інформації	зменшення	>5 %	2–4,9 %	0,1–1,9 %			
	збільшення				0,1–1,9 %	2–4,9 %	>5 %
Лояльність персоналу	становить	<20 %	21–40 %	41–55 %	56–69 %	70–89 %	>90 %

Підсумковий бал за колоквиум складається із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання містить окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для вирішення завдання. Тому окремі завдання та етапи їх вирішення оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

Теоретичні питання (10 балів) – по 5 балів за кожне:

3,5 бала – за якість і чіткість викладення теоретичного матеріалу;

0,75 бала – за логіку, структуризацію та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми;

0,5 бала – за використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;

0,25 бала – за охайність подання матеріалу.

Задача (10 балів):

4 бала – за правильне подання та використання методичного апарату, зокрема формули розрахунку коефіцієнту плинності кадрів та середньомісячної заробітної плати; правильну побудову профілю кадрової безпеки підприємства;

1,5 бала – за арифметичну правильність розрахунку коефіцієнту плинності кадрів та середньомісячної заробітної плати;

0,5 бала – за охайність подання результатів;

1 бал – за наявність пояснень щодо алгоритму розрахунку показників продуктивності праці та трудомісткості продукції;

3 бала – за наявність і ґрунтовність висновку.

10. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Форми навчання		ОЦІНКА рівня сформованості компетентностей		
					Форми контролю	Макс. бал	
1	2	3	4		5	6	
Змістовий модуль 1. Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства							
Здатність до організації системи протидії відповідним погрозам, включаючи розподіл функцій, повноважень і відповідальності між суб'єктами управління	2	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві. ТЕМА 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Критична оцінка вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз за кадровим напрямом діяльності	Активна участь у виконанні практичних завдань	1
		СРС	14	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1
Виконання практичного завдання щодо виявлення кадрових ризиків підприємства в системі кадрової безпеки							
Здатність до застосування методів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства	4	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику. ТЕМА 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві	Активна участь у виконанні практичних завдань	1
		СРС	14	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1
					Підготовка до контрольної роботи		
					Виконання практичних завдань щодо визначення систематизованого переліку загроз кадровій безпеці		
				Контрольна робота К1-1	8		

Продовження табл. 10.1

1	2	3	4			5	6
Здатність до реалізації процесу відсіву потенційно нелояльних співробітників уже на стадії їх відбору в процесі працевлаштування і під час проходження ними випробувального терміну	6	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 5. Порушення прав працівників на робочому місці	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Визначення психологічних особливостей поведінки працівників під час організаційних змін. Розв'язання кейсу "Делегування повноважень". Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності	Активна участь у виконанні практичних завдань	1
						Підсумкова контрольна робота (колоквіум)	20
		СРС	12	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1
					Підготовка до підсумкової контрольної роботи (колоквіуму)		
					Виконання практичних завдань щодо визначення основних елементів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства		
Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві							
Здатність до організації спеціального навчання співробітників правилам забезпечення кадрової безпеки підприємства	8	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 6. Система управління кадровою безпекою організації	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Визначення основних методів протидії загрозам кадровій безпеці	Активна участь у виконанні практичних завдань	1
						Контрольна робота К2-2	8
		СРС	12	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1
					Підготовка до контрольної роботи		
Розв'язання кейсів							
Здатність до організації контролю відповідальності персоналу щодо дотримання відповідних правил і його лояльності	10	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 7. Методи впливу на персонал підприємства	Робота на лекції	2
			2	Практичне заняття	Визначення методичних основ управління процесом забезпечення кадрової безпеки на підприємстві	Активна участь у виконанні практичних завдань	1
		СРС	12	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1
					Виконання практичних завдань щодо визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал підприємства		

Закінчення табл. 10.1

1	2	3	4			5	6	
	12	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 8. Протидії погрозам безпеці персоналу підприємства	Робота на лекції	2	
			2	Практичне заняття	Теоретичні аспекти протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства	Активна участь у виконанні практичних завдань	1	
						Контрольна робота КЗ-2	8	
		СРС	12	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1	
					Підготовка до контрольної роботи			
					Виконання практичних завдань щодо виявлення ступеня потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства			
Здатність до організації мотивації персоналу щодо ефективного забезпечення інформаційної та майнової безпеки підприємства	14	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу. ТЕМА 10. Протидії погрозам майнової безпеці підприємства з боку персоналу	Робота на лекції	2	
					2	Практичне заняття	Визначення ефективності функціонування уповноважених інстанцій і посадових осіб в області протидії погрозам кадровій безпеці. Розв'язання кейсів	Активна участь у виконанні практичних завдань
			Наявність доповіді (презентації)	8				
			Підсумкова контрольна робота (колоквіум)	20				
		СРС	16	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	1	
					Підготовка до підсумкової контрольної роботи (колоквіуму)			
Виконання практичних завдань щодо визначення інструментарію взаємодії служби безпеки з кадровою службою								
Усього годин			120	Загальна максимальна кількість балів із дисципліни			100	
з них								
аудиторні			28	поточний контроль			100	
самостійна робота			92	підсумковий контроль			–	

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 10.2.

Таблица 10.2

Розподіл балів за темами

Поточний контроль та самостійна робота										Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	100
2	2	6	6	24	12	4	12	16	16	

Примітка. T1, T2 ... T12 – теми дисципліни.

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 10.3.

Таблица 10.3

Розподіл балів за тижнями

Теми дисципліни		Лекційні заняття	Практичні заняття	Домашні завдання	Презентація	Письмова контрольна робота	Колоквіум	Усього
	1 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 1	2 тиждень	2	1	1	–	–	–	4
Тема 2	3 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 3	4 тиждень	2	1	1	–	8	–	12
Тема 4	5 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 5	6 тиждень	2	1	1	–	–	20	24
Тема 6	7 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 7	8 тиждень	2	1	1	–	8	–	12
Тема 8	9 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 9	10 тиждень	2	1	1	–	–	–	4
Тема 10	11 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 11	12 тиждень	2	1	1	–	8	–	12
Тема 12	13 тиждень	–	–	–	–	–	–	–
Тема 13	14 тиждень	2	1	1	8	–	20	32
Усього		14	7	7	8	24	40	100

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 10.4).

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

11. Рекомендована література**11.1. Основна**

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации / А. Р. Алавердов. – М. : Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. Грунин О. А. Экономическая безопасность организации / О. А. Грунин, С. О. Грунин. – СПб. : Питер, 2002. – 160 с.
3. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
4. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства / О. Ю. Лащенко. – Суми : Видавництво "Довкілля", 2003. – 326 с.
5. Моделирование экономической безопасности: держава, регион, предприятие : монография / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова та ін.; за ред. В. М. Гейця. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 240 с.
6. Проблемы управления экономической безопасностью субъектов хозяйствования : монография / О. А. Кириченко, В. С. Сідак та ін. – К. : Університет "Крок", 2008. – 403 с.
7. Соломандина Т. О. Кадровая безопасность компании / Т. О. Соломандина, В. Г. Соломандин. – М. : Издательство "Альфа-Пресс", 2011. – 688 с.

11.2. Додаткова

8. Абрамов А. М. Системы управления доступом / А. М. Абрамов, О. Ю. Никулин, А. Н. Петрушин. – М. : Оберег-РБ, 1998. – 190 с.
9. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя / А. Р. Алавердов // Современная конкуренция. – 2007. – № 1. – С. 51–57.
10. Алавердов А. Р. Управление персоналом в коммерческом банке / А. Р. Алавердов. – М. : Симинтэк, 1997. – 256 с.
11. Архипов А. Экономическая безопасность: Оценки, проблемы, способы обеспечения / А. Архипов, А. Городецкий, Б. Михайлов // Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С. 36–44.
12. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки / О. Барановський // Економіка. Фінанси. Право. – 1999. – № 8. – С. 14–16.
13. Бендиков М. А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития / М. А. Бендиков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 17–30.
14. Бородин И. А. Психология корпоративной безопасности / И. А. Бородин. – М. : Высшая школа психологии, 2004. – 159 с.
15. Градов А. П. Экономическая безопасность страны. Принципы анализа состояния и противодействия угрозам / А. П. Градов, И. В. Ильин // Экономическая наука современной России. – 2005. – № 3(30). – С. 88–101.
16. Дацків Р. М. Економічна безпека у глобальному вимірі / Р. М. Дацків // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 143–153.
17. Драга А. А. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности / А. А. Драга. – М. : Изд-во МГТУ, 1998. – 304 с.
18. Жариков Е. С. Риски в кадровой работе / Е. С. Жариков, А. А. Парамонов. – М. : МЦФР, 2005. – 288 с.
19. Иващенко Г. В. О понятии "безопасность" / Г. В. Иващенко // Теоретический журнал, Credo. – 2000. – № 24. – С. 16–17.
20. Кащеев В. И. Обеспечение информационной безопасности коммерческого объекта / В. И. Кащеев // Системы безопасности. – 1995. – № 5. – С. 8–12.
21. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

22. Клепикова А. Служба персонала и служба безопасности должны работать в команде / А. Клепикова, И. Нежданов // Управление персоналом. – 2001. – № 3. – С. 36.

23. Коженювські Л. Управління безпекою / Л. Коженювські // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 1 (31). – С. 147–154.

24. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства / О. Ю. Лащенко. – Суми : Вид-во "Довкілля", 2003. – 326 с.

25. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М. С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7. – С. 137–140.

26. Лукашин В. И. Информационная безопасность : учеб.-практ. пособие / В. И. Лукашин. – М. : МЭСИ, 1999. – 123 с.

27. Любавская Л. И. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности в сфере банковского предпринимательства : учеб. пособ. / Л. И. Любавская, Д. В. Беляйкин. – Новосибирск : НФ РПГЭУ, 2010. – 104 с.

28. Махонич И. В. Проблемы экономической безопасности Украины / И. В. Махонич // Вісник Східноукраїнського держ. ун-ту. – 1999. – № 5 (20). – С. 208–212.

29. Мочерный С. Экономическая безопасность в контексте государственного суверенитета Украины / С. Мочерный, А. Плотников // Экономика Украины. – 1998. – № 4. – С. 4–12.

30. Мунтіян В. І. Економічна безпека України / В. І. Мунтіян. – К. : Вид-во КВІЦ, 1999. – 462 с.

31. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства : наукове видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова, Г. В. Назарова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.

32. Паламарчук О. І. Класифікація загроз економічної безпеки підприємств : зб. наук. праць Одеського держ. екон. ун-ту. – Вип. 3. – Одеса, 1999. – С. 63–68.

33. Петров М. І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М. І. Петров // Менеджер. – 2002. – № 1(17). – С. 67–71.

34. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 433 с.

35.Реверчук Н. Й. Кадрова безпека та методологія управління нею / Н. Й. Реверчук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2009. – № 1 (4). – С. 159 –163.

36.Реверчук Н. Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур : монографія / Н. Й. Реверчук. – Львів: ЛБІНБУ, 2004. – 195 с.

37.Снелбекер Д. Перспективи економічної безпеки та зростання в Україні / Д. Снелбекер // Економіст. – 2000. – № 3. – С. 26–32.

38.Такулов З. Сутність поняття "Економічна безпека підприємства": неоінституціональний підхід / З. Такулов // Схід. – 2005. – № 6(72). – С. 35–37.

39.Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – № 2. – 2003. – С. 25–32.

40.Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А. Г. Шаваев. – М. : "Банковский Деловой Центр", 2007. – 239 с.

41.Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом : Наукові праці ДонНТУ / І. Б. Швець. Серія: економічна. Випуск № 36/1. – 2009. – С. 179–184.

42.Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31–38.

43.Юрасов И. А. Основные показатели качественной работы кадровой службы предприятия / И. А. Юрасов // Кадры предприятия. – 2009. – № 5. – С. 91–100.

44.Ярочкин В. И. Основы безопасности бизнеса и предпринимательства : учеб. пособ. / В. И. Ярочкин. – М. : Академический проект: Фонд "Мир", 2005. – 208 с.

11.3. Інформаційні ресурси

45.Кадровая безопасность на Infosecurity [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // http://www.itsecurity.ru/news/relase/2005/09_19_05.htm.

46.Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України : Наказ Міністерства економіки України № 60 від 02.03.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uazakon.com/documents/date_6s/pg_gewqwi/pg2.htm.

47. Чумарин И. Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности [Электронный ресурс] / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2004. – № 9. – Режим доступа : <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-9-2004.html>.

48. Чумарин И. Г. Кадровая безопасность – представители групп риска в организации [Электронный ресурс] / И. Г. Чумарин // Персонал-Микс. – 2001. – № 6. – Режим доступа : <http://www.poteri.net/publikatsii/personal-miks-6-2001.html>.

49. Чумарин И. Г. Планирование персонала с точки зрения кадровой безопасности [Электронный ресурс] / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия – 2003. – № 4. – Режим доступа : <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-4-2003.html>.

50. Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности [Электронный ресурс] / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 3. – Режим доступа : <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-3-2003.html>.

Додатки

Додаток А
Таблиця А.1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Кадрова безпека" за Національною рамкою кваліфікацій України

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві					
Визначати основну роль кадрової безпеки на підприємстві	Сутність поняття загальної безпеки підприємства. Основні вимоги до працівників щодо забезпечення безпеки на підприємстві	Знання теоретичних понять, категорій, щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства	Визначати ключові проблеми на підприємстві в результаті неправомірної діяльності персоналу	Ефективно формувати комунікаційну стратегію щодо розробки та реалізації програми забезпечення кадрової безпеки	Відповідальність за точну ідентифікацію ключових проблем на підприємстві в результаті неправомірної діяльності персоналу
Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління					
Визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності	Основні елементи управління персоналом, стратегії роботи з персоналом	Знання особливостей організації та управління кадровою безпекою на підприємстві	Проводити критичне оцінювання вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз за кадровим напрямом діяльності	Презентувати результати оцінювання масштабу негативних наслідків різних погроз	Відповідальність за точність і коректність проведеного оцінювання вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз за кадровим напрямом діяльності
Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику					
Реалізовувати процес відсіву потенційно нелояльних співробітників уже на стадії їх відбору в процесі працевлаштування і під час проходження ними випробувального терміну	Характеристика психотипів співробітників організації, визначення темпераменту працівників	Знання класифікації співробітників за відношенням до роботи та місцем в організаційній ієрархії	Виявляти групи ризику на підприємстві, володіти тактикою роботи з ними	Презентувати результати класифікації співробітників організації	Самостійно приймати ефективні управлінські рішення та відповідати за психологічну адаптованість та лояльність персоналу організації

Продовження додатка А
Продовження табл. А.1

1	2	3	4	5	6
Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства					
Формувати напрями підвищення ефективності діяльності персоналу організації та усунення соціально-психологічних проблем персоналу	Чинники, що впливають на соціально-психологічні проблеми персоналу	Знання критеріїв оцінки та принципів обґрунтування соціально-психологічних проблем персоналу підприємства	Здійснювати обґрунтування соціально-психологічних проблем персоналу з використанням соціологічних методів	Ефективно формувати комунікаційну стратегію персоналу	Приймати ефективні управлінські рішення та відповідати за надійність і точність результатів
Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці					
Прогнозувати діяльність працівників у результаті порушення їхніх прав на робочому місці з урахуванням впливу чинників внутрішнього середовища	Визначення поняття "порушення" та його основних видів	Знання основних законодавчих та внутрішніх локальних документів щодо діяльності підприємства	Виявляти дії щодо порушення прав працівників на робочому місці з урахуванням впливу керівництва	Презентувати результати виявлених порушень	Самостійно приймати ефективні управлінські рішення щодо сценаріїв розвитку підприємства. Відповідати за коректність системи кадрової безпеки
Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації					
Визначати основні напрями управління кадровою безпекою на підприємстві	Поняття управління. Елементи управління, методи та принципи управління	Знання особливостей організації та управління кадровою безпекою на підприємстві	Визначати основні елементи системи управління кадровою безпекою на підприємстві	Презентувати результати впливу на кадрову безпеку	Приймати рішення в процесі управління та відповідати за точність і коректність результатів
Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства					
Застосування методів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства	Сутність та значущість методів протидії загрозам у процесі управління кадровою безпекою	Знання методичних основ використання методів запобігання протиправним діям персоналу	Визначати ефективність функціонування уповноважених інстанцій і посадових осіб в області протидії погрозам кадровій безпеці	Презентувати результати використання методів впливу на персонал підприємства	Приймати ефективні управлінські рішення щодо розробки сценаріїв розвитку підприємства в процесі забезпечення кадрової безпеки

Закінчення додатка А
Закінчення табл. А.1

1	2	3	4	5	6
Тема 8. Протидії погрозам безпеці персоналу підприємства					
Організація спеціального навчання співробітників правилам забезпечення кадрової безпеки підприємства	Визначення поняття "безпека персоналу"	Знання основних погроз безпеці персоналу певного підприємства	Виявляти ступінь потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства	Презентувати результати протидії погрозам безпеці персоналу	Приймати рішення щодо схильності персоналу до ризику. Відповідальність за точність і коректність результатів протидії
Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу					
Застосування методів протидії погрозам інформаційній безпеці з боку персоналу	Визначення поняття "інформаційна безпека"	Знання основних складових інформаційної безпеки. Методи протидії погрозам інформаційній безпеці з боку персоналу	Визначати ступінь інформаційної захищеності конкретної організації від погроз безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності	Презентувати результати протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу	Відповідальність за точність і коректність результатів протидії
Тема 10. Протидії погрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу					
Застосування методів протидії погрозам майновій безпеці з боку персоналу	Визначення поняття "майнова безпека"	Знання основних складових майнової безпеки. Методи протидії погрозам майновій безпеці з боку персоналу	Визначати ступінь майнової захищеності конкретної організації від погроз безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності	Презентувати результати протидії погрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	Відповідальність за точність і коректність результатів протидії

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни.....	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни.....	4
3. Програма навчальної дисципліни.....	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	13
5. План практичних занять.....	15
6. Самостійна робота.....	17
6.1. Перелік питань для самостійного опрацювання.....	18
6.2. Контрольні запитання для самодіагностики.....	21
7. Індивідуально-консультативна робота.....	23
8. Методи навчання.....	23
9. Методи контролю.....	25
10. Розподіл балів, які отримують студенти.....	30
11. Рекомендована література.....	34
11.1. Основна.....	35
11.2. Додаткова.....	35
11.3. Інформаційні ресурси.....	37
Додатки.....	39

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"КАДРОВА БЕЗПЕКА"
для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом
та економіка праці"
всіх форм навчання**

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач **Семенченко Андрій Володимирович**

Відповідальний за випуск *Назарова Г. В.*

Редактор *Ковальчук М. А.*

Коректор *Булгакова А. К.*

План 2015 р. Поз. № 36 ЕВ. Обсяг 43 с.

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Леніна, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*