

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



"ЗАТВЕРДЖУЮ"

Проректор
з навчально-методичної роботи

Карина ЧЕМАШКАЛО

Кадрова безпека

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань 05 "Соціальні та поведінкові науки"
Спеціальність 051 "Економіка"
Освітній рівень другий (магістерський)
Освітня програма Управління персоналом та економіка праці

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

обов'язкова
українська

Завідувач кафедри
соціальної економіки

Галина НАЗАРОВА

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри *соціальної економіки*

Протокол № 1 від 27.08.2021 р.

Розробник:

Семенченко Андрій Володимирович, к.е.н., доц. кафедри соціальної економіки.

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

Анотація навчальної дисципліни

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. В період всезростаючої ролі персоналу підприємства як основної ланки забезпечення конкурентних переваг та досягнення стратегічних цілей все 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. Дані аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни «Кадрова безпека».

Навчальна дисципліна "Кадрова безпека" належить до обов'язкових навчальних дисциплін циклу професійної підготовки.

Мета навчальної дисципліни: 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.

Характеристика навчальної дисципліни

Курс	1М
Семестр	2
Кількість кредитів ECTS	5
Форма підсумкового контролю	Іспит

Структурно-логічна схема вивчення дисципліни

Пререквізити	Постреквізити
Стратегічне управління	Розвиток персоналу
HR-менеджмент	Креативна економіка та менеджмент
Облік і аналіз персоналу	Соціальна економіка

Компетентності та результати навчання за дисципліною

Компетентності	Результати навчання
ЗК6. Здатність розробляти проекти та управляти проектами.	РН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем
ЗК6. Здатність розробляти проекти та управляти проектами.	РН4. Розробляти соціально-економічні проекти та систему комплексних дій щодо їх реалізації з урахуванням їх цілей, очікуваних соціально-економічних наслідків, ризиків, законодавчих, ресурсних та інших обмежень.
ЗК7.Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).	РН11. Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.
ЗК6. Здатність розробляти проекти та управляти проектами.	РН15 Організувати розробку та реалізацію соціально-економічних проектів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.
СК1.Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.	РН16. Розробляти управлінські рішення в менеджменті персоналу, спрямовані на проведення обліку та аналізу трудових показників, визначення напрямків розвитку персоналу.
ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї(креативність).	РН17. Обґрунтовувати вибір найбільш ефективних стратегій планування трудової кар'єри та напрямів забезпечення кадрової безпеки.

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.

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.

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.

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.

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, за відношенням до людей з обмеженими фізичними можливостями.

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

Агресія на робочих місцях. Види моббінгу 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 матеріальній і моральній 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.

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.

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, депремювання. 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.

Тема 8. Протидія загрозам безпеці персоналу підприємства

8.1. Протидія загрози 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.

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 інформаційної безпеки 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.

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.

Перелік практичних занять, а також питань та завдань до самостійної роботи наведено у таблиці «Рейтинг-план навчальної дисципліни».

Методи навчання та викладання

Серед методів навчання, спрямованих на активізацію та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти використовуються: проблемні лекції (Тема 9), дискусії (Тема 10), презентації (Тема 6), робота в малих групах (Тема 2), ділові ігри (Тема 4),

міні-лекції (Тема 5), міні-тренінги (Тема 3), індивідуальна дослідницька робота під час виконання творчого завдання (Тема 7).

Порядок оцінювання результатів навчання

Оцінювання результатів вивчення навчальної дисципліни "Кадрова безпека" здійснюється за накопичувальною (100-бальною) системою оцінювання.

Оцінювання здійснюється за такими видами контролю:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту складати іспит, – 35 балів);

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового іспиту, відповідно до графіку навчального процесу (максимальна кількість балів – 40, мінімальна кількість балів – 25, за якої іспит вважається складеним).

Поточний контроль включає оцінювання роботи студентів під час:

лекцій: активна робота на парі за умови відповіді студентом на поставлені викладачем питання, які свідчать про ступінь засвоєння лекційного матеріалу.

практичних та семінарських занять:

активна робота на парі (1 бал за кожне заняття) за умови виконання студентом практичних завдань, участі студентів в обговореннях, дискусіях. Загальна кількість балів 26.

презентація, що має бути виконана в середовищі PowerPoint. Максимальна оцінка ставиться за умови наявності не менше, ніж 20 слайдів, які у повній мірі розкривають зміст її теми, та відповідного представлення матеріалів презентації у групі. Загальна кількість презентацій – 1. Максимальна оцінка за презентацію – 2 бали.

поточна контрольна робота. Протягом семестру студенти пишуть 2 контрольні роботи. Перша контрольна робота максимально оцінюється в 4 бали. Друга контрольна робота максимально оцінюється також в 4 бали. Це тестові контрольні роботи, які виконуються в ПНС і містять 10 тестів. Правильна відповідь на кожен з тестів оцінюється в 0,45 бали відповідно до першої та другої контрольних робіт;

колоквіум. Протягом семестру студенти пишуть 2 колоквіуми. Максимальна оцінка за кожен з колоквіумів 12 балів. Максимальна кількість балів за обидва колоквіуми – 24. Перший колоквіум включає теми 1 – 5, а другий колоквіум – теми 6 – 10. Структура колоквіуму: 1) три теоретичних питання (максимальна оцінка за кожне теоретичне завдання – 2 бали); 2) практичне завдання (максимальна оцінка за практичне завдання – 6 балів).

Підсумковий контроль:

Формою підсумкового контролю є іспит. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей. Кожен екзаменаційний білет складається із 10 тестів та 2 практичних завдань (стереотипного та діагностичного).

Критерії оцінювання екзаменаційних робіт:

тести. Максимальна кількість балів – 10. Кожен тест закритої форми з одиничним вибором, тест закритої форми з множинним вибором, а також тест відкритої форми на доповнення оцінюються в 1 бал;

стереотипне завдання. Максимальна оцінка завдання – 12 балів, із них: 9– за надання повної обґрунтованої відповіді на базі теоретичних знань та вмінь, передбачених навчальною програмою; 3 – за формулювання структурно-логічного висновку;

діагностичне завдання. Максимальна оцінка завдання – 18 балів, із них: 13– за дотримання типового алгоритму виконання завдання з використанням необхідних для цього знань та вмінь щодо розрахунку показників; 2 – за визначення та аналіз чинників, які можуть

впливати на значення показників; 3 – за надання аналітично-логічного висновку з використанням теоретичного обґрунтування отриманих результатів.

Загальна екзаменаційна оцінка розраховується як сума оцінок за 2 завдання та 10 тестових завдань.

Практичні завдання передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень підготовки і компетентності студента з навчальної дисципліни.

Результат семестрового іспиту оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімумально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімумально можлива кількість балів, набраних на іспиті, – 25.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведено в таблиці "Шкала оцінювання: національна та ЄКТС".

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		
60 – 63	E	задовільно	не зараховано
35 – 59	FX	незадовільно	

Форми оцінювання та розподіл балів наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

Рейтинг-план навчальної дисципліни

Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
1	2		3	4
Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві. Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 1.1. Визначення місця кадрової безпеки в системі безпеки підприємства. 1.2. Цілі і завдання кадрової безпеки на підприємстві. 1.3. Функції кадрової безпеки в системі управління персоналом. 2.1. Причини послаблення кадрової безпеки на підприємстві. 2.2. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці. 2.3. Дослідження методів попередження загроз кадровій безпеці підприємства.	Активна робота на парі	
	Практичне заняття	Критична оцінка вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз по кадровому напрямку діяльності	Активна робота на парі	2
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичного завдання щодо виявлення кадрових ризиків підприємства в системі кадрової безпеки	Перевірка домашніх завдань		
Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 3.1. Визначення основних типів співробітників організації. 3.2. Класифікація співробітників за відношенням до роботи та місцем в організаційній ієрархії. 3.3. Виявлення груп ризику на підприємстві, тактика роботи з ними.	Активна робота на парі	
	Практичне заняття	Особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві	Активна робота на парі	2
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань щодо визначення систематизованого переліку загроз кадровій безпеці	Перевірка домашніх завдань		
Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Проблемна лекція за питаннями: 4.1. Психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі. 4.2. Соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за умови його мотивації. 4.3. Психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.	Активна робота на парі	
	Практичне заняття	Визначення характеристик економічного злочинця	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Визначення характеристик економічного злочинця	Активна робота на парі	2
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичного завдання щодо визначення сутності управління ризиками в роботі з персоналом підприємства	Перевірка домашніх завдань		

1	2		3	4
Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція за питаннями: 5.1. Дискримінація в організації за різними ознаками. 5.2. Фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці. 5.3. Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства.	Активна робота на парі	
	Практичне заняття	Визначення психологічних особливостей поведінки працівників під час організаційних змін. Розв'язання кейсу "Делегування повноважень"	Активна робота на парі	2
			Контрольна робота	4
	Практичне заняття	Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майнової та немайнової безпеки, пов'язаних з кадровим напрямом діяльності	Активна робота на парі	2
			Колоквіум	12
Самостійна робота				
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка до контрольної роботи та колоквіуму. Виконання практичних завдань щодо визначення основних елементів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства	Перевірка домашніх завдань		
Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція за питаннями: 6.1. Структура системи управління кадровою безпекою на підприємстві. 6.2. Служба безпеки сучасної організації. 6.3. Розподіл функцій, повноважень та відповідальності між інстанціями в системі управління кадровою безпекою.	Активна робота на парі	
	Практичне заняття	Визначення основних методів протидії загрозам кадрової безпеки	Активна робота на парі	2
	Практичне заняття	Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майнової та немайнової безпеки, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності	Активна робота на парі	2
	Самостійна робота			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Розв'язання кейсів	Перевірка домашніх завдань		
Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства.	Аудиторна робота			
	Лекція	Лекція за питаннями: 7.1. Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал організації. 7.2. Стійкі форми таємного примушення співробітників. 7.3. Плітки і провокації як інструменти інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства. 8.1. Протидія загрозі переманювання співробітників підприємства. 8.2. Протидія загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем. 8.3. Протидія загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.	Активна робота на парі	
Практичне заняття	Визначення методичних основ управління процесом забезпечення кадрової безпеки на підприємстві	Активна робота на парі	2	

1	2		3	4
Тема 8. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства	Практичне заняття	Обґрунтування теоретичних аспектів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства. Виявлення ступеня потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства	Активна робота на парі	2
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Визначення лояльності персоналу за шкалою організаційної лояльності, запропонованою Джоном Мейером і Наталі Аллен. Визначення лояльності персоналу за тестом К. Харського	Перевірка домашніх завдань	
Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу. Тема 10. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	Лекція за питаннями: 9.1. Конфіденційна інформація як об'єкт захисту. 9.2. Типові форми та методи реалізації загроз інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу. 9.3. Методи протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства. 10.1. Майно організації як об'єкт захисту. 10.2. Типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу. 10.3. Методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства.	Активна робота на парі	
	Практичне заняття	Теоретичні аспекти протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства. Визначення ефективності функціонування уповноважених інстанцій і посадових осіб в області протидії погрозам кадровій безпеці.	Активна робота на парі	2
			Презентація	2
			Контрольна робота	4
	Практичне заняття	Визначення інструментарію взаємодії служби безпеки з кадровою службою. Побудова профілю кадрової безпеки підприємства.	Активна робота на парі	2
Колоквіум			12	
<i>Самостійна робота</i>				
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка до контрольної роботи та колоквіуму. Виконання практичних завдань щодо виявлення ступеня потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства	Перевірка домашніх завдань		
Іспит				40

Рекомендована література

Основна

1. Лашенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства / О. Ю. Лашенко. – Суми : Видавництво «Довкілля», 2019. – 326 с.
2. Онищенко В. О., Завора Т. М., Чепурний О. В. Соціальна безпека регіону: теоретичні та прикладні аспекти. Полтава : ПолтНТУ, 2018. – 275 с.
3. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова та ін. Київ ; Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. – 184 с.

Додаткова

4. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки / О. Барановський // Економіка. Фінанси. Право. – 2019. – № 8. – С. 14–16.
5. Коженювські Л. Управління безпекою // Актуальні проблеми економіки. – 2019. – №1 (31). – С. 147-154.
6. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства / С. В. Кондратьєва // Економіка: реалії часу. Наук. журн. – 2018. – № 5 (21). – С. 194–198.
7. Подлужна Н. С. Єгорова О. С. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств / Н. С. Подлужна О. С. Єгорова // Схід. – 2019. – № 5. – С. 56–60.
8. Семенченко А. В. Исследование взаимосвязи конфликтных ситуаций и угроз кадровой безопасности предприятия / А. В. Семенченко, Н. В. Аграмакова, А. И. Писаревская // Бизнес Информ. – 2018. – № 4. – С. 467-473.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

9. Кадровая безопасность на Infosecurity [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://www.itsecurity.ru/news/reliase/2020/09_19_05.htm.
10. 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.
11. Чумарин И. Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2018. – № 9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-9-2018.html>.
12. Чумарин И. Г. Кадровая безопасность – представители групп риска в организации / И. Г. Чумарин // Персонал-Микс. – 2019. – № 6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/personal-miks-6-2019.html>.
13. Чумарин И. Г. Планирование персонала с точки зрения кадровой безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия – 2019. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-4-2019.html>.
14. Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2020. – № 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-3-2020.html>.
15. <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=2544> / Сайт ПНС ХНЕУ ім. С. Кузнеця, дисципліна «Кадрова безпека».