УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО» по УВР

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО "АТИСО"

Подписано цифровой подписью: АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО "АТИСО"
Дата: 2022.12.27 15:14:29 +05'00'

_____ О.В. Зубкова

« 29» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик: кандидат экономических наук, доцент О.В. Никонова

Программа обсуждена на заседании кафедры МиУП
протокол № 8 от «28» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой МиУП

_____ Е.В. Маскайкина

«28» мая 2021 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине. 3
2.2 Результаты освоения образовательной программы: 4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ 5
5.1. Содержание дисциплины (модуля) 5
5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий 8
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) 8
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА 14
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 15
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 15
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 16

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является изучение проблем безопасности труда в современных условиях, овладение основными направлениями государственной политики в области безопасности труда и кадровой безопасности, а также представлениями о современном этапе состояния правоприменительной практики по данному направлению.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ознакомление с методологией управления безопасностью труда в организации: угроза безопасности организации; основные направления безопасности организации; основные понятия безопасности труда персонала; задачами обеспечения безопасности труда и информационной безопасности; общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала.
- изучение персонала как объект обеспечения безопасности труда: профессиональные риски; психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности; понятие режимов труда и отдыха персонала; психофизиологические компоненты работоспособности персонала; виды дисциплинарных отношений: охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные; коллективные договоры и соглашения по охране труда.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Кадровая безопасность организации» направлено на формирование у студентов следующих **профессиональных компетенций:**

Категория (группа) ПК (при наличии)	**Код и наименование профессиональной компетенции**	**Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции**
Анализ данных и работа с информацией	ПК-1 Способен осуществлять поиск и привлекать кандидатов для трудоустройства в организацию, проводить отбор и оценку кандидатов	ПК-1.1 Знает теоретические основы подбора, поиска и отбора персонала ПК-1.2 Умеет собирать информацию о потребностях организации в персонале ПК-1.3 Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности
Управление	ПК-2 Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала	ПК-2.1Знать технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик ПК-2.2 Умеет обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала

		ПК-2.3 Владеет навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
- принципы развития и закономерности функционирования государственной организации и ее отличие от частной организации;
- роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом;
- возможные кадровые риски, их типология;
- состав и содержание задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопасности предприятия

Уметь:
- анализировать кадровые риски;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- организовывать проведение внутренних служебных расследований;
- определять типологию работника;
- уметь оценивать принимаемые методы воздействия на персонал;

Навыки и/или опыт деятельности:
- методами принятия решения о зачислении сотрудника;
- проводить мониторинг персонала, а также нисходящих и восходящих коммуникаций;
- методами составления индивидуальных планов развития персонала

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Кадровая безопасность организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и является дисциплиной профиля учебного плана направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиля «Управление персоналом организации».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	3/108	3/108	
Контактная работа – аудиторные занятия	42	50	
Лекции	16	16	
Семинары, практические занятия	24	32	
Лабораторные работы	-		

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	66	58	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет	Зачет	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. «Общие вопросы кадровой безопасности»

Тема 1.1 Правовые основы наличия конфиденциальной информации в компании и ответственность за ее разглашение сотрудниками компании.

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

Тема 1.2. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом

Понятие безопасности и ее объекты. Безопасность как состояние защищенности жизненно важных интересов предприятия от внутренних и

внешних угроз. Жизненно важные интересы - совокупность потребностей, удовлетворение которых надежно обеспечивает существование и возможности стабильного функционирования. Понятие “кадровая безопасность”. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Тема 1.3. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала

Деятельность служб персонала может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения и далее) и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности, решаемых именно сотрудниками службы персонала. Внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия - это действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба, к внутренним негативным воздействиям относятся действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия, также влекущие нанесение ущерба.

Тема 1.4. Ключевые элементы передовой стратегии управления кадровой безопасностью

Кадровая стратегия XXI в. включает два исходных элемента: намерения и направления. Стратегические намерения. Миссия специалиста по человеческим ресурсам в современной высоко конкурентной среде - наращивать кадровый потенциал корпорации, чтобы реализовать ее бизнес-стратегию. Менеджер по персоналу становится своеобразным “калибратором мастерства”, без участия которого не могут быть разработана и реализована никакая стратегия фирмы, а также правильно оценены достигнутые результаты. Менеджер по персоналу должен решать две стратегические задачи:1) создавать конкурентные преимущества фирмы путем повышения уровня ответственности ее работников, используя для этого средства управления корпоративной культурой.; 2) обеспечивать конкурентные преимущества фирмы, путем наращивания ее человеческого потенциала, всемерно обеспечивая рост профессиональной компетентности работников.

Раздел 2. «Методы управления кадровой безопасностью»

Тема 2.1. Предотвращение отрицательных влияний групп риска для безопасности организации

Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности компании, нацелена на работу с персоналом, на установление трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как “безубыточные”.

Факторы кадровой безопасности.1. Найм. 2. Лояльность. 3. Контроль. Главные группы критериев кадровой безопасности:1. Показатели численного состава персонала и его динамики. 2. Показатели квалификации и

интеллектуального потенциала.3. Показатели эффективности использования персонала. 4. Показатели качества мотивационной системы.

“Группы риска” - зависимости как, наркотическая (включая токсикоманию), алкогольная, табачная и многие другие. Типы зависимостей. Основные группы риска.

Тема 2.2. Прием персонала. Порядок проведения проверок кандидатов для работы в компании с точки зрения кадровой безопасности

Законодательство Российской Федерации о персональных данных. Кто может собирать информацию о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации;

Какая информация собирается о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации; Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию;

Возможность легализации полученной информации о кандидате. Юридическое оформление отказа в приеме на работу; «растровые признаки опасности» у кандидата на работу. На что обратить внимание в «проверочных мероприятиях»; Анализ графологии при приеме на работу; формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям;

Особенности приема отдельных категорий персонала (топ менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.)

Тема 2.3. Управление кадровой безопасностью в компании. Процедура проведения внутрикорпоративного расследования по фактам противоправных действий со стороны персонала.

Превентивные мероприятия, проводимые Службой безопасности компании по

предотвращению противоправных действий со стороны сотрудников компании;

Различные варианты создания стимулов и мотивационных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании;

Выстраивание отношений между Службой безопасности и персоналом компании. Что эффективней – компромат или взаимопомощь?

Создание системы персональной ответственности сотрудников компании;

Порядок проведения Службой безопасности внутрикорпоративных расследований по фактам совершения противоправных действий со стороны сотрудников компании. Применение методов психозондирования при расследовании противоправных действий; Процессуальное оформление результатов внутрикорпоративных расследований. Взаимодействие Службы

безопасности с правоохранительными органами при расследовании противоправных действий.

Тема 2.4. Безопасное увольнение персонала. Как добиться лояльности от увольняющихся сотрудников.

Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации. Правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками. Что предпринять, чтобы сотрудник после увольнения не представлял опасность.

Имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника. Информационно-аналитическая работа по определению истинных причин увольнения сотрудника; процессуальное оформление увольнения с точки зрения безопасности. Как лучше расставаться с «нехорошими» людьми.

Алгоритм передачи «дел и должности». Превентивная работа с контрагентами. Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов.

5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: З.Е. (часов) ***3/108***

Форма обучения **Очная** Вид контроля **Зачет**

Форма обучения **Очно - заочная** Вид контроля **Зачет**

Форма обучения **Заочная** Вид контроля

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Раздел 1. Тема 1.1	2	4		10	2	4		6				
2.	Тема 1.2	2	2		10	2	4		6				
3.	Тема 1.3	2	4		10	2	4		6				
4.	Тема 1.4	2	2		8	2	4		8				
5.	Раздел2. Тема 2.1	2	4		8	2	4		8				
6.	Тема 2.2	2	2		8	2	4		8				
7.	Тема 2.3	2	2		8	2	4		8				
8.	Тема 2.4	2	4		4	2	4		8				
9.	Консультации (контактная)	0	2		0	0	2		0				
10.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		0	0	0		0				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		**16**	**24**		**66**	**16**	**34**		**58**				

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. «Общие вопросы кадровой безопасности»

Тема 1.1 Правовые основы наличия конфиденциальной информации в компании и ответственность за ее разглашение сотрудниками компании.

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Ревнивых А.В. Информационная безопасность в организациях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ревнивых А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
3. Трудовой кодекс Российской Федерации
4. pro-personal.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятия «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна».
2. Роль кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия.
3. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности предприятия.

Тематика рефератов:

1.Объекты и субъекты обеспечения безопасности компании.

2.Цели и задачи обеспечения безопасности компании.

3.Основные виды угроз интересам компании.

4.Основные направления и подходы к обеспечению безопасной деятельности организации.

5.Принципы организации и функционирования системы безопасности организации, предприятия.

Тема 1.2. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 с.
3. Ревнивых А.В. Информационная безопасность в организациях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ревнивых А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
4. pro-personal.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Взаимосвязь деятельности службы управления персонала и службы безопасности предприятия.

2. Главные группы критериев кадровой безопасности.
3. Факторы кадровой безопасности.
4. Основные «группы риска», характеристики и способы идентификации.

Тематика рефератов:

1. Создание системы безопасности организации.
2. Общие принципы кадровой работы.
3. Отбор кандидатов для работы в компании.
4. Роль и место кадровой безопасности в системе безопасности компании.
5. Взаимодействие службы кадров и службы безопасности компании.

Тема 1.3. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 с
3. Ревнивых А.В. Информационная безопасность в организациях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ревнивых А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
4. pro-personal.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
2. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов
3. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
4. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов

Тематика рефератов:

1. Создание системы безопасности организации.
2. Общие принципы кадровой работы.
3. Отбор кандидатов для работы в компании.
4. Роль и место кадровой безопасности в системе безопасности компании.
5. Взаимодействие службы кадров и службы безопасности компании.

Тема 1.4. Ключевые элементы передовой стратегии управления кадровой безопасностью.

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/

Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019

2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 с
3. Трудовой кодекс Российской Федерации

Задания для самостоятельной работы:

1. Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
2. Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов
3. Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
4. Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов

Тематика рефератов:

1. Создание системы безопасности организации.
2. Общие принципы кадровой работы.
3. Отбор кандидатов для работы в компании.
4. Роль и место кадровой безопасности в системе безопасности компании.
5. Взаимодействие службы кадров и службы безопасности компании.

Раздел 2. «Методы управления кадровой безопасностью»

Тема 2.1. Предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности организации

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 с.
3. Ревнивых А.В. Информационная безопасность в организациях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ревнивых А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
4. pro-personal.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Адаптация персонала как одно из важных мероприятий по обеспечению кадровой безопасности.
2. Основные «группы риска», характеристики и способы идентификации.
3.«Безопасное» увольнение работника.

Тематика рефератов:

1. Особенности действий персонала и сотрудников служб безопасности при возникновении экстремальной ситуации на объекте.
2. Принципы оперативной работы с персоналом.
3. Ответственность персонала за противоправные действия в области информационных отношений и защиты информации.
4. Основные виды информации с ограниченным доступом, которые могут быть использованы в организации.
5. Информация, содержащая сведения, относимые к государственной тайне, служебная информация, банковская тайна, информация персонального характера.

Тема 2.2. Прием персонала. Порядок проведения проверок кандидатов для работы в компании с точки зрения кадровой безопасности

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Башлы П.Н., Бабаш А.В., Баранова Е.К. Информационная безопасность и защита информации Евразийский открытый институт, 2012
3. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 с.
4. pro-personal.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Кадровый потенциал предприятия как ключевой элемент стратегии управления кадровой безопасностью.

2.Кадровая безопасность как важнейшее направление современной кадровой политики

3.Диагностика состояния безопасности предприятия и принятие управленческих решений с ее учетом.

Тематика рефератов:

1. Понятия «Конфиденциальная информация» и «Коммерческая тайна».
2. Федеральный закон «О коммерческой тайне».
3. Источники конфиденциальной информации.
4. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну компании.
5. Комплекс мер по защите конфиденциальной информации , коммерческой тайны.

Тема 2.3. Управление кадровой безопасностью в компании. Процедура проведения внутрикорпоративного расследования по фактам противоправных действий со стороны персонала.

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 c
3. Башлы П.Н., Бабаш А.В., Баранова Е.К. Информационная безопасность и защита информации Евразийский открытый институт, 2012
4. pro-personal.ru

Задания для самостоятельной работы:

1. Превентивные мероприятия, проводимые Службой безопасности компании по предотвращению противоправных действий со стороны сотрудников компании.
2. Порядок проведения Службой безопасности внутрикорпоративных расследований по фактам совершения противоправных действий со стороны сотрудников компании
3. Использование полиграфа (детектора лжи) при проведении внутрикорпоративных расследований.

Тематика рефератов:

1. Применение методов психозондирования при расследовании противоправных действий
2. Варианты создания стимулов и мотивационных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании.
3. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну компании.
4. Взаимодействие Службы безопасности с правоохранительными органами при расследовании противоправных действий.

Тема 2.4. Безопасное увольнение персонала. Как добиться лояльности от увольняющихся сотрудников.

Список литературы по теме:

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019
2. Безопасность труда: несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— Благовещенск: Амурский государственный университет, 2020.— 117 c
3. Ревнивых А.В. Информационная безопасность в организациях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ревнивых А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021

Задания для самостоятельной работы:

1. Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации.
2. Правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками.
3. Имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника.

Тематика рефератов:

1. Информационно-аналитическая работа по определению истинных причин увольнения сотрудника.
2. Процессуальное оформление увольнения с точки зрения безопасности.
3. Алгоритм передачи «дел и должности».
4. Превентивная работа с контрагентами. Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — Москва : Дашков и К, 2019. — 508 с. — ISBN 978-5-394-03422-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85372.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Ревнивых, А. В. Информационная безопасность в организациях : учебное пособие / А. В. Ревнивых. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 83 с. — ISBN 978-5-4497-1164-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108227.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление : учебное пособие : [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 186 с. : ил., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93356 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-1271-9. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Корнилова, А. А. Защита персональных данных : учебное пособие : [16+] / А. А. Корнилова, Д. С. Юнусова, А. С. Исмагилова ; Башкирский государственный университет. – Уфа : Башкирский государственный университет, 2020. – 119 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611314. – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

5. Курбатов, В. А. Безопасность жизнедеятельности. Микроклимат : учебное пособие для бакалавров / В. А. Курбатов, Ю. С. Рысин, С. Л. Яблочников. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 93 c. — ISBN 978-5-4487-0733-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100494.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/100494
6. Курбатов, В. А. Безопасность жизнедеятельности. Условия труда : учебное пособие для бакалавров / В. А. Курбатов, Ю. С. Рысин, С. Л. Яблочников. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 95 c. — ISBN 978-5-4487-0776-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/105662.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики (для юридических дисциплин)

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации	2001	http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	pro-personal.ru	Портал профессионального сообщества кадровиков

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях*:*

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- аккустическая система Microlab;
- экран для проектора;

- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. **Стандартные методы обучения:**

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. **Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		29.06.2021 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		29.06.2021 г.
3	Кафедра ГЕМД	Е.П. Маскайкин		29.06.2021 г.
4	Учеб.-метод. отдел	М.О. Дерябичева		29.06.2021 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		29.06.2021 г.