

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.05.01 Экономическая безопасность

Код и наименование направления подготовки/специальности

«Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта»

Наименование специализации

Уровень высшего образования: специалитет

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2023

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.т.н., доцент, проф. кафедры организационного развития О.Л.Седова

УТВЕРЖДЕНО:

Протокол заседания кафедры

№ 6 от 13 апреля 2023 года

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины	6
4. Образовательные технологии	8
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1 Система оценивания	8
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	9
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	144
6.1 Список источников и литературы	144
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	144
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	144
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	144
9. Методические материалы.....	166
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	166
Приложение 1. Аннотация дисциплины	222

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в целях обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

Задачи дисциплины - изучить методики и овладеть навыками разработки и внедрения современных технологий управления персоналом в целях обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен планировать и координировать деятельность организации по разработке стратегии и политики в области управления рисками, организовывать работу подразделений по управлению рисками	ПК-3.1 Проектирует, разрабатывает внутренние регламенты, обеспечивающие экономическую безопасность хозяйствующего Субъекта	Знать: методы проектирования и разработки внутренних регламентов управления персоналом, обеспечивающих кадровую безопасность хозяйствующего субъекта Уметь: разрабатывать внутренние регламенты управления персоналом, обеспечивающие кадровую безопасность хозяйствующего субъекта Владеть: навыками разработки внутренних регламентов управления персоналом, обеспечивающих кадровую безопасность хозяйствующего субъекта
	ПК-3.2 Осуществляет проверку существующих регламентов и разрабатывает рекомендации по их совершенствованию в целях повышения экономической безопасности	Знать: методы проверки существующих регламентов управления персоналом и разработки рекомендаций по их совершенствованию в целях повышения кадровой безопасности Уметь: осуществлять проверку существующих регламентов управления персоналом и разрабатывать рекомендации по их совершенствованию в целях повышения кадровой

		безопасности Владеть: навыками разработки рекомендаций по совершенствованию технологий управления персоналом в целях повышения кадровой безопасности
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Менеджмент», «Основы риск-менеджмента», «Практика по профилю профессиональной деятельности».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: преддипломной практики.

2. Структура дисциплины

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

Структура дисциплины для очной формы обучения

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

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	18
	Семинары	24
	Всего:	42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

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

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	12
	Семинары	12
	Всего:	24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

Структура дисциплины для заочной формы обучения

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

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	4
	Семинары/лабораторные работы	8
	Всего:	12

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Роль и место управления персоналом в системе управления экономической безопасностью	Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией. Влияние рынка труда на трансформацию управления персоналом в современных условиях. Проблемы управления персоналом поколений «X», «Y», «Z». Управление многонациональным составом сотрудников в условиях развития миграционных процессов. Управление персоналом в условиях альтернативных форм занятости.
2	Тема 2. Управление персоналом как система	Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления, методы управления. Состав функциональных блоков системы управления персоналом. Служба управления персоналом как субъект управления. Трансформации роли и функций Служб управления персоналом в современных условиях. Персонал как объект управления.
3	Тема 3 Нормативно-методическое обеспечение	Место и роль нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом в обеспечении

	управления персоналом в организации	экономической безопасности организации. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ. Локальные нормативные акты организации: Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор, Положение о подразделении, Штатное расписание, Должностная инструкция, Положения о технологиях управления персоналом (о найме, адаптации, оценке, кадровом резерве, профессиональном развитии, мотивации и др.)
4	Тема 4 Современные технологии подбора, отбора и адаптации персонала	Классификация и общая характеристика технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Staff Selection, Management Selection, Mass recruitment. Технология отбора кандидатов: этапы отбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Проверка состояния здоровья. Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Адаптация персонала: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация. Производственная и внепроизводственная адаптация. Технологический процесс адаптации работников. Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация
5	Тема 5. Современные технологии оценки и профессионального развития персонала	Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников. Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников. Экспертный и инструментальный подходы к оценке работников. Методы оценки персонала: классификация, общая характеристика. Технология аттестации персонала. Технологии дополнительного профессионального обучения персонала. Концепция непрерывного обучения персонала. Технологии управления карьерой персонала. Управление карьерой работников на основе концепции управления рисками, концепции преемственности (Succession Planning). концепции управления талантами (Talent management).
6	Тема 6. Кадровые риски в системе управления персоналом.	Кадровые риски: понятие Классификация кадровых рисков Внешние и внутренние кадровые риски Основные группы риска среди персонала: способы выявления, квалифицирующие признаки. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом
7	Тема 7. Методы	Противодействие хищениям материальных и

	противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий сотрудников	нематериальных активов в форме мошенничества Противодействие угрозе переманивания талантливых сотрудников Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом
8	Тема 8. Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности	Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность Методы определения надежности и лояльности персонала Управление надежностью и лояльностью персонала в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом
9	Тема 9. Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников

4. Образовательные технологии

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

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Опрос, участие в дискуссии на семинаре (12 семинаров)	3 балла	36 баллов
- тестирование	12 баллов	12 баллов
- Выполнение практического задания (6 заданий)	2 балл	12 баллов
Промежуточная аттестация – зачет		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

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

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B

68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 3 балла):

- степень раскрытия содержания материала (0-3 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-3 балла);

При оценивании практического задания учитывается:

- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме (2 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание, но есть 2-3 недочета (1 балл);
- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов)

Критерии оценки выполнения тестирования: правильный ответ на 1 вопрос – 0,5 балла. Всего 24 вопроса.

Примерный перечень вопросов для тестирования:

Что относится к основным элементам системы управления персоналом?

- А) цель управления
- Б) наличие субъекта и объекта управления
- В) осуществление управляющего воздействия и обратной связи
- Г) мотивация персонала

В чем заключается основная цель системы управления персоналом?

- А) побуждение персонала к максимально эффективному и производительному труду
- Б) достижение основных целей организации
- В) полное и качественное выполнение сотрудником должностных обязанностей

Основными группами методов управления персоналом организации служат:

- А) социально-психологические
- Б) универсальные
- В) экономические
- Г) прикладные
- Д) административные

Административные методы управления персоналом осуществляются в форме воздействия:

- А) психологического
- Б) информационного
- В) организационного
- Г) морального
- Д) распорядительного

Психологические методы управления персоналом направлены на:

- А) личность конкретного работника
- Б) на группы работников и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности

Персонал организации – это:

- А) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- Б) выделение работников по социально-демографическим группам
- В) совокупность отдельных работников, объединенных по какому-либо признаку
- Г) совокупность работников организации, работающих по найму

Квалификация работника – это

- А) уровень образования и стаж работы
- Б) уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника

Структура персонала организации – это:

- А) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
 - Б) совокупность отдельных работников, объединенных по какому-либо признаку
 - В) выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации
 - Г) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- Подбор персонала – это

- А) Комплекс действий, направленных на закрытие вакансии путем поиска и привлечения кандидатов, соответствующих требованиям организации и вакантной должности
- Б) Процесс выбора из ряда претендентов на должность одного или нескольких, соответствующих критериям отбора

В каком локальном нормативном документе закрепляются основные направления деятельности Службы управления персоналом:

- А) в Положении о структурном подразделении
- Б) в Должностной инструкции
- В) в Регламенте бизнес-процессов

Что является косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом

- А) коэффициент стабильности
- Б) коэффициент текучести
- В) коэффициент общей оборачиваемости
- Г) коэффициент компетентности

Основными методами подбора кандидатов при практической реализации технологии Executive Search являются:

- А) формирование базы данных перспективных кандидатов путем поиска информации о «звездных» менеджерах, реализовавших успешные проекты;
- Б) размещение объявлений в СМИ
- В) поиск кандидатов посредством рекомендаций через других топ менеджеров;
- Г) наружная реклама
- Д) «переманивание» конкретного сотрудника из определенной компании, занимающего определенную должность

Основная цель первичного отбора состоит в:

- А) изменение статуса человека в организации
- Б) «отсеивание» кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности
- В) установление требований к кандидатам на вакантную должность
- Г) рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
- Д) доведение до сотрудников сообщения о приеме

Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- А) критический инцидент
- Б) интервью
- В) упорядочение рангов
- Г) парные сравнения
- Д) самооценка

Примеры практических заданий

Практическое задание 1: Составьте таблицу типовых форм проявления угроз склонения сотрудников организации к нарушению обязательств перед работодателем.

В качестве источников угроз возьмите:

- Конкуренты - организации;
- Конкуренты клиентов организации;

- Криминальные группировки и индивидуально действующие злоумышленники;
- Налоговые и правоохранительные органы, спецслужбы государства;
- Сотрудники организации.

Определите возможные объекты угрозы и цель реализации угрозы.

Практическое задание 2: Определите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя (в т.ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества). Составьте анкету для выявления подобных кандидатов.

Практическое задание 3: Разработайте Программу проверки честности кандидата при поступлении на работу:

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

Практическое задание 4: Разработайте Программу изучения лояльности работников организации

Практическое задание 5: Произвести измерение лояльности персонала организации (по заданию преподавателя), используя инструментальные и программные средства для этой цели.

Практическое задание 6: Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении руководителей и топ-менеджеров организации

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Роль и место управления персоналом в системе управления экономической безопасностью организации
2. Цель и задачи системы управления персоналом организации
3. Служба управления персоналом как субъект управления .
4. Персонал как объект управления
5. Классификация и общая характеристика методов управления персоналом в организации
6. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
7. Кадровая безопасность: понятие и сущность
8. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности
9. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
10. Условия обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
11. Факторы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом
12. Внутренние регламенты, обеспечивающие кадровую безопасность хозяйствующего субъекта: классификация, общая характеристика
14. Порядок разработки внутренних регламентов управления персоналом, обеспечивающие кадровую безопасность хозяйствующего субъекта
15. Роль локальных нормативных актов в системе экономической безопасности организации
16. Влияние состояния современного рынка труда на трансформацию управления персоналом в организации
17. Влияние демографической ситуации в стране на трансформацию управления персоналом
18. Анализ структуры трудовых ресурсов в контексте теории поколений

19. Особенности управления персоналом поколений «X», «Y» «Z»
20. Влияние миграционной политики на управление персоналом в организации
21. Классификация и общая характеристика технологий подбора персонала.
22. Технология отбора кандидатов: этапы отбора
23. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом при приеме работников на работу
24. Адаптация персонала: понятие, задачи и виды.
25. Технологический процесс адаптации работников.
26. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
27. Направления обеспечения безопасности различных категорий сотрудников в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом;
28. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности
29. Кадровые риски: понятие, сущность, классификация
30. Внешние и внутренние кадровые риски: общая характеристика
31. Методы управления кадровыми рисками в процессе организации труда персонала
32. Способы противодействия хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
33. Способы противодействия угрозе переманивания персонала
34. Способы противодействия нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
35. Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность
36. Методы определения надежности и лояльности персонала
37. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала
38. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

основная:

1. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом. Учебно-методическое пособие. - М.: РГГУ. 2021. - 97 с. ISBN 978-5-7281-3024-6
2. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Кадровая безопасность. Учебное пособие. — М: РГГУ. 2022. — 94 с. ISBN 978-5-7291-3216-5

Дополнительная:

1. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znaniium.com].
2. Кузнецов, И. Н. Бизнес-безопасность [Электронный ресурс] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 416 с.- [ЭБС, znaniium.com]

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: компьютерные классы, оснащённые проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Microsoft Office EXCEL
4. ПО Kaspersky Endpoint Security

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

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

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное

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

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

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

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских / практических/ занятий

Тема 1. Роль и место управления персоналом в системе управления экономической безопасностью

Вопросы для обсуждения

1. Человеческий фактор и его роль в обеспечении экономической безопасности организации
2. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией
3. Роль и место кадровой безопасности в системе управления экономической безопасностью организации
4. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации
5. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом

Контрольные вопросы

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

Тема 2. Управление персоналом как система

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, цели и функции системы управления персоналом.
2. Основные элементы системы управления персоналом
3. Состав функциональных блоков системы управления персоналом.
4. Служба управления персоналом как субъект управления.
5. Трансформации роли и функций Служб управления персоналом в современных условиях.
6. Персонал как объект управления.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основную цель системы управления персоналом.
2. Перечислите функции системы управления персоналом
3. Охарактеризуйте основные элементы системы управления персоналом
4. Кто является субъектом управления в системе управления персоналом?
5. Кто является объектом управления персоналом в системе управления персоналом?,
6. Сколько уровней управления в иерархических организационных структурах управления?,

7. На какие группы делятся методы управления персоналом?
8. Охарактеризуйте состав функциональных блоков системы управления персоналом.
9. Какие факторы определяют организационную структуру Службы управления персоналом в организации?
10. Какие типы организационных структур Службы управления персоналом Вы знаете?
11. Чем обусловлена трансформация роли и функций Служб управления персоналом в современных условиях?
12. Что такое функциональная структура персонала?
13. Какие количественные показатели характеризуют персонал организации?

Тема 3 Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом в организации

Вопросы для обсуждения

1. Место и роль нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом в обеспечении экономической безопасности организации.
2. Правовое обеспечение системы управления персоналом
3. Локальные нормативные акты в сфере управления персоналом организации: Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор,

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте роль нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом в обеспечении экономической безопасности организации.
2. Какие документы входят в состав правового обеспечения системы управления персоналом?
3. Какие локальные нормативные акты существуют в системе управления персоналом организации?
4. Что регламентируют Правила внутреннего трудового распорядка?
5. Охарактеризуйте основные разделы Коллективного договора.
6. В каком локальном нормативном акте закреплены должностные обязанности работника?
7. Какие разделы содержит Положение о подразделении?
8. Какие локальные нормативные акты регламентируют технологии управления персоналом в организации?

Тема 4 Современные технологии подбора, отбора и адаптации персонала

Вопросы для обсуждения

1. Внутренние и внешние источники подбора персонала: сравнительная характеристика, достоинства и недостатки.
2. Технологии подбора персонала: классификация, общая характеристика, область применения.
3. Основные этапы технологии отбора персонала.
4. Виды и методы адаптации персонала.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «подбор персонала».
2. Перечислите методы подбора персонала из внутренних источников.
3. Перечислите методы подбора персонала из внешних источников.
4. Для каких категорий персонала применяется технология подбора executive search?
5. Для каких категорий персонала применяется технология подбора selection?
6. Для каких категорий персонала применяется технология массового подбора персонала – mass recruitment?
7. Какая технология подбора применяется для подбора молодых специалистов и выпускников вузов?
8. В чем заключаются особенности подбора персонала с использованием социальных сетей?

9. Какие методы подбора кандидатов применяются при практической реализации технологии Executive Search?
10. Какие методы подбора кандидатов применяются при практической реализации технологии Staff Selection?
11. Какие методы подбора кандидатов применяются при практической реализации технологии Management Selection?
12. Какие методы подбора кандидатов применяются при практической реализации технологии Mass recruitment?
11. Дайте определение термина «отбор кандидатов».
12. От чего зависит состав этапов отбора персонала?
13. Какие виды адаптации персонала существуют?
14. Охарактеризуйте методы адаптации персонала.

Тема 5. Современные технологии оценки и профессионального развития персонала

Вопросы для обсуждения

1. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.
2. Методы оценки персонала: классификация, общая характеристика.
3. Технология аттестации персонала.
4. Технологии дополнительного профессионального обучения персонала
5. Концепция непрерывного обучения персонала.
6. Технологии управления карьерой персонала.

Контрольные вопросы

1. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.
2. Какие методы оценки результатов работы существуют?
3. Какие методы оценки потенциала сотрудников существуют?
4. В чем заключается сущность экспертного подхода к оценке работников?
5. В чем заключается сущность инструментального подхода к оценке работников?
6. Какие методы оценки персонала существуют?
7. Охарактеризуйте метод оценки персонала 360 градусов
8. Сформулируйте основную цель аттестации персонала.
9. Какие технологии дополнительного профессионального обучения персонала существуют?
10. Охарактеризуйте основные положения концепции непрерывного обучения персонала.
11. Приведите классификацию технологий управления карьерой персонала.
12. Для каких категорий персонала применяется управление карьерой на основе концепции управления рисками?
13. Что является инструментом оценки персонала при концепции управления преемственностью персонала (Succession Planning)?

Тема 6 : Кадровые риски в системе управления персоналом

Вопросы для обсуждения

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

Контрольные вопросы

1. Что такое кадровый риск?
2. Приведите классификацию кадровых рисков.
3. Что относится к внешним кадровым рискам?
4. Охарактеризуйте способы выявления внешних кадровых рисков.
5. Что относится к внутренним кадровым рискам?
6. Охарактеризуйте способы выявления внутренних кадровых рисков.
7. Перечислите основные группы персонала, обуславливающие кадровые риски в организации.
8. Перечислите основные группы риска среди персонала организации: способы выявления, квалифицирующие признаки.
9. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников - членов религиозных новообразований.
10. Какие существуют способы выявления работников - членов религиозных новообразований?
11. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны алкоголиков.
12. Какие существуют способы выявления работников – алкоголиков?
13. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны наркоманов.
14. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – наркоманов.
15. Какие существуют способы выявления работников – наркоманов?
16. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны игроков.
17. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – игроков.
18. Какие существуют способы выявления работников – игроков?
19. Охарактеризуйте методы управления кадровыми рисками в организации.

Тема 7: Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий сотрудников

Вопросы для обсуждения

1. Противоправные действия сотрудников: классификация, общая характеристика
4. Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы.
5. Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников.
6. Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании.
7. «Откаты» и коммерческий подкуп.
8. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

Контрольные вопросы

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

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

Тема 8: Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации

Вопросы для обсуждения

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

Контрольные вопросы

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

Тема 9 (семинары 9-12): Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом

Вопросы для обсуждения

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

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе подбора и отбора сотрудников
2. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе подбора и отбора сотрудников
3. Охарактеризуйте методы проверки надежности и честности кандидатов при поступлении на работу
4. Как проводить анализ заявительных документов кандидатов с целью минимизации кадровых рисков в организации?
5. Особенности выявления кадровых рисков в процессе проведения собеседования с кандидатами при приеме на работу
6. Охарактеризуйте нетрадиционные методы проверки честности кандидатов при

- приеме на работу
7. Охарактеризуйте особенности применения детектора лжи при исследовании честности кандидата при приеме на работу
 8. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе адаптации сотрудников
 9. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе адаптации персонала
 10. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
 11. Какие кадровые риски существуют при реализации функции профессионального развития сотрудников?
 12. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития сотрудников.
 13. Какие кадровые риски существуют при реализации функции увольнения персонала?
 14. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе увольнения сотрудников

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на Экономическом факультете кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины - формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в целях обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

Задачи дисциплины - изучить методики и овладеть навыками разработки и внедрения современных технологий управления персоналом в целях обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-3 - Способен планировать и координировать деятельность организации по разработке стратегии и политики в области управления рисками, организовывать работу подразделений по управлению рисками

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы проектирования и разработки внутренних регламентов управления персоналом, обеспечивающих кадровую безопасность хозяйствующего субъекта;
- методы проверки существующих регламентов управления персоналом и разработки рекомендаций по их совершенствованию в целях повышения кадровой безопасности.

Уметь:

- разрабатывать внутренние регламенты управления персоналом, обеспечивающие кадровую безопасность хозяйствующего субъекта;
- осуществлять проверку существующих регламентов управления персоналом и разрабатывать рекомендации по их совершенствованию в целях повышения кадровой безопасности.

Владеть:

- навыками разработки внутренних регламентов управления персоналом, обеспечивающих кадровую безопасность хозяйствующего субъекта;
- навыками разработки рекомендаций по совершенствованию технологий управления персоналом в целях повышения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы.