

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Экономика»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

по освоению дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» всех форм обучения

Ростов-на-Дону

ДГТУ

2024

УДК 5.95 / 96 (075.8)

Составители: О.Г. Коваленкова.

Методические указания по освоению дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» всех форм обучения

/ сост. О.Г. Коваленкова, С.Н. Текучева.– Ростов-на-Дону: Донской гос. техн. ун-т, 2023. – 18 с.

Содержит рекомендации по освоению дисциплины, темы практических занятий, контрольные вопросы и задания, перечень рекомендуемой литературы, а также примерные вопросы для оценки качества освоения дисциплины.

УДК 5.95 / 96 (075.8)

Печатается по решению редакционно-издательского совета Донского государственного технического университета

Ответственный за выпуск зав. кафедрой «Экономика» к.э.н., доцент И. А. Еременко

В печать \_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Формат 60х84/16. Объем \_\_\_ усл. п. л.

Тираж 50 экз. Заказ № \_\_\_\_.

Издательский центр ДГТУ

Адрес университета и полиграфического предприятия:

344000, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1

© Донской государственный

технический университет, 2023

## Введение

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» представляют собой комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющих студентам оптимальным образом организовать процесс самостоятельного или углубленного изучения курса.

Рекомендации составлены таким образом, что большая часть времени отводится на самостоятельную работу. Содержание этих рекомендаций касается:

- планирования и организации времени, необходимого для изучения дисциплины;

- использования материала учебно-методического комплекса;

- работы с литературой;

- подготовки к итоговому контролю.

1. **Цель и задачи дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» является формирование теоретических знаний и практических навыков по организации и управлению кадровой безопасностью в организации на всех этапах работы с персоналом.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

современные концепции и лучшие практики управления персоналом в областях формирования штата, управления эффективностью, обучения и развития персонала, социально-трудовых отношений;

научные основы управления поведением персонала и взаимоотношениями в организации

*Уметь:*

анализировать, прогнозировать и оценивать риски и возможности организации в области управления персоналом;

разрабатывать мероприятия по привлечению, отбору и интеграции новых сотрудников компанию;

выбирать и адаптировать методики оценки персонала и системы оплаты труда, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности персонала;

программы обучения и развития персонала;

выявлять проблемы в области социально-трудовых отношений и разрабатывать корпоративные социальные программы

*Владеть:*

методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени, нормирования труда;

планирования, анализа и контроля показателей по труду; навыками разработки регламентов в области управления персоналом;

методами кадрового аудита;

методами анализа кадровых рисков;

навыками исследования рынка труда, поиска и привлечения персонала с использованием специальных программ, поисковых систем иИнтернет-ресурсов;

методиками исследования социальных процессов в организации, в том числе с использованием цифровых технологий и анализа больших данных;

инструментами внутренних и внешних коммуникаций; методами программно-проектного управления в области управления персоналом

1. **Рекомендации по изучению дисциплины**

При изучении дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Курс является прикладной дисциплиной системы экономических курсов для обучающихся в магистратуре. Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, будут служить основой для изучения следующих дисциплин: Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Кадровый консалтинг и аудит; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Трудовое законодательство Российской Федерации; а также для подготовки к процедуре защиты итоговой работы.

2. Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку учебников и рекомендуемых источников, подготовка докладов и презентаций, решение задач, ответы на вопросы и другие задания, представленные в методических указаниях для самостоятельной работы студентов.

3. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспекту лекций рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины раздела, затем ответить на вопросы. Такой метод дает возможность самостоятельно проверить готовность к практическому занятию, рейтингу или зачету.

4. Особое внимание следует уделить практическим занятиям, поскольку это способствует лучшему пониманию и закреплению теоретических знаний.

5.Проводимые в различных формах семинарские занятия (дискуссии, обсуждения, исследования, анализ), дают возможность непосредственно понять алгоритм применения теоретических знаний, излагаемых в учебниках и на лекциях. Поэтому обучающийся должен активно участвовать в выполнении всех видов практических работ.

6. Следует иметь в виду, что все разделы и темы дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» являются в равной мере важными и часто взаимосвязаны. Как и в любой другой науке, нельзя приступать к изучению последующих разделов, не усвоив предыдущих.

7. Для изучения дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» необходимо использовать различные источники: учебники, учебные и учебно-методические пособия, монографии, сборники научных статей, публикаций, справочную литературу, раскрывающую понятийный аппарат, интернет-сайты и тематические порталы. Подробный перечень рекомендуемых источников представлен в последнем разделе данных методических указаний.

При самостоятельной работе с учебниками и учебными пособиями рекомендуется придерживаться определенной последовательности. Читая и конспектируя тот или иной раздел учебника, необходимо твердо усвоить основные определения, понятия и классификации. Формулировки определений и основные классификации надо знать на память. После усвоения соответствующих понятий, процедур и методов следует проанализировать примеры их практического применения на опыте российских предприятий, закрепляя тем самым проработанный теоретический материал.

8. УМКД дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» включает в себя следующие материалы: краткий конспект лекций; вопросы к экзамену; методические указания по освоению дисциплины; рабочую программу дисциплины; тесты; должны использоваться в ходе ее изучения и подготовки к практическим занятиям.

**2.1 Процесс обучения**

В процессе изучения дисциплины обучающийся обязан активно использовать все формы обучения: посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять все виды самостоятельной работы, предусмотренной учебным планом и рабочей программой дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации». Процесс изучения дисциплины включает в себя:

1. Работу под руководством преподавателя (лекции, практические занятия).

Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них студент получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов. Предполагается, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает.

Практические и семинарские занятия направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков проведения исследований. Студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, решают задачи, рассматривают различные ситуации и отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного участия в практическом занятии студенту следует тщательно подготовиться.

2. Самостоятельная работа. К самостоятельной работе в ходе изучения дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» относят: решение задач; подготовку к практическим занятиям: индивидуальную работу с литературой, конспектами лекций, самостоятельный поиск и изучение литературы, интернет-источников; выполнение индивидуальных заданий; подготовку к итоговому контролю.

Распределение различных видов самостоятельной работы определяется рабочей программой дисциплины.

Основной формой подготовки обучающихся к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, опытом российских компаний и организаций по следующей схеме: повторение лекционного материала, углубленное изучение рекомендуемых источников.

Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю.

3. Промежуточный и итоговый контроль.

Промежуточный контроль осуществляется в виде устного опроса и позволяет оценить степень освоения студентами отдельных материалов дисциплины. Итоговый контроль может проводиться в виде интерактивного тестирования посредством ПК или в устной форме в виде получения ответов на вопросы, сформированные преподавателем.

Подготовка к итоговому контролю (зачету) осуществляется в следующем порядке: ознакомление с перечнем вопросов; повторение лекционного материала и конспектов, созданных студентами в ходе подготовки к практическим занятиям и самостоятельного изучения дисциплины; консультация с преподавателем по вопросам, в которых студент не смог разобраться самостоятельно.

Для контроля освоения студентами дисциплины итоговые тестовые задания. Вопросы тестов сориентированы на знание основополагающих моментов дисциплины.

Постановка вопросов теста дается по возможности четко, ориентируя поиск правильного ответа на тест. Тесты равноценны по своей сложности. Правильность ответов на тесты требуют от студента хороших знаний как теоретического, так и практического материала учебного курса.

### 2.2 Образовательные технологии

Для целенаправленного и эффективного формирования запланированных компетенций при изучении дисциплины предусмотрены следующие образовательные технологии:

1. Информационно-коммуникативные технологии, позволяющие овладевать и свободно оперировать большим запасом знаний путем самостоятельного изучения профессиональной литературы, применения новых информационных технологий, включая использование технических и электронных средств получения информации.
2. Проблемно-ориентированные технологии, направленные на формирование и развитие проблемного мышления, мыслительной активности, способности видеть и формулировать проблемы, выбирать средства для их решения.
3. Практико-ориентированные технологии, направленные на формирование системы профессиональных практических умений и навыков, позволяющих качественно осуществлять профессиональную деятельность.
4. Личностно-ориентированные технологии, обеспечивающие в ходе учебного процесса учет различных способностей обучаемых, создание необходимых условий для развития их индивидуальных способностей, развитие активности личности учебном процессе.
5. Здоровьесберегающие технологии, позволяющие равномерно во время занятия распределять различные виды заданий, определять время подачи сложного учебного материала, выделять время на проведение самостоятельных работ.

Реализация программы предусматривает использование образовательных технологий, направленных на формирование элементов компетенций. В программе обучения используется следующие образовательные технологии: личностно-ориентированные, моделирование профессиональных ситуаций, модульности обучения, межпредметной креативности.

Программа дисциплины предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Эффективность применения интерактивных форм обучения обеспечивается реализацией следующих условий:

* + создание диалогического пространства в организации учебного процесса;
  + использование принципов социально-психологического обучения в учебной и научной деятельности;
  + формирование психологической готовности преподавателей к использованию интерактивных форм обучения, направленных на развитие внутренней активности студентов.

Основой поддержки процесса образования являются современные информационные технологии.

IT – технологии способствуют развитию творческих способностей учащихся, обучению новым профессиональным навыкам и умениям, развитию логического мышления, усилению роли самостоятельной работы обучаемого.

При изучении учебных дисциплин на кафедре «Экономика» применяются следующие направления использования информационных технологий:

* компьютерные программы и обучающие системы, представляющие собой: компьютерные учебники, предназначенные для формирования новых знаний и навыков;
* тестовые системы, предназначенные для диагностирования, оценивания и проверки знаний, способностей и умений;
* базы данных и базы знаний по различным областям, обеспечивающие доступ к накопленным знаниям (Библиотека ГОСТов и нормативных документов. [http://libgost.ru](http://libgost.ru/), Федеральный портал. Каталог образовательных Интернет-ресурсов. <http://www.edu.ru/index.php>)
* прикладные и инструментальные программные средства, обеспечивающие выполнение конкретных учебных операций (обработку текстов, составление таблиц, редактирование графической информации и др.).
* системы на базе мультимедиа-технологии, построенные с применением видеотехники, накопителей на CD-ROM.

Положительным при использовании информационных технологий в образовании является повышение качества обучения за счет:

* большей адаптации обучаемого к учебному материалу с учетом собственных возможностей и способностей;
* возможности выбора более подходящего для обучаемого метода усвоения предмета;
* регулирования интенсивности обучения на различных этапах учебного процесса; самоконтроля;
* доступа к ранее недосягаемым образовательным ресурсам российского и мирового уровня;
* поддержки активных методов обучения;
* образной наглядной формы представления изучаемого материала;
* модульного принципа построения, позволяющего тиражировать отдельные составные части информационной технологии;
* развития самостоятельного обучения.

### При проведении лекционных и практических занятий по дисциплине, а также при проведении контрольных мероприятий на кафедре «Экономика» используется такая образовательная технология, как дискуссия, то есть коллективное обсуждение какой-либо проблемы или круга вопросов с целью нахождения правильного ответа. Такой способ организации совместной деятельности позволяет интенсифицировать эффективность учебного процесса за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины, а также сопоставления информации, идей, мнений, предложений.

Тема дискуссии объявляется преподавателем заранее. Студенты изучают соответствующую литературу, получают необходимую информацию, в том числе с использованием IT – методов. В ходе дискуссии каждый студент имеет право высказать свою точку зрения. Дискуссия формирует умение рассуждать, доказывать, формулировать проблему и т.п.

В ходе дискуссии необходимо договариваться об общем понимании терминов, а также общем понимании темы или проблемы. При этом дискуссии могут преследовать разные цели - обсуждение проблемы, достижение согласия, прояснение позиций, углубление понимания вопроса, нахождение различных вариантов решения и видение этой вариативности, развитие умений занимать и отстаивать свою точку зрения, улучшение навыков активного слушания. Необходимо, чтобы у участников было достаточно материалов для обсуждения проблемы.

Обстановка в процессе проведения дискуссии должна быть непринужденной, студенты раскованными, мнение каждого считается ценным и обсуждается. Можно высказывать любые предположения, в том числе парадоксальные и нереальные.

Способы вовлечения в дискуссию:

1. Положительный климат в группе (уважительное отношение друг к другу).
2. Демократические нормы обсуждения, запрещение оскорбительных выпадов.
3. Подготовка студентов к обсуждению – изучение информации по обсуждаемой теме, время на формирование вопросов и точек зрения («репетиция размышлений»).
4. Обучение навыкам приглашения к обсуждению и предотвращению доминирования при обсуждении.
5. Необходимо предоставлять достаточное количество времени.
6. Обсуждать дискуссию после ее окончания.

**3. Тематический план дисциплины**

**Раздел 1. Основы управления кадровой безопасностью в организации**

Тема 1. Система кадровой безопасности. Понятие, место, принципы и основные задачи кадровой безопасности в системе безопасности организации. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации. Нормативно-правовые и методические основы кадровой безопасности.

Тема 2. Кадровые риски и угрозы. Типы, источники возникновения, методы анализа и оценки кадровых рисков и угроз. Социальные и личностные индикаторы кадровых рисков и угроз.

Тема3. Кадровая безопасность в системе управления персоналом. Принципы, инструменты и правовые основы обеспечения кадровой безопасности в процессах управления персоналом. Основные регламенты компании по кадровой безопасности.

**Раздел 2. Обеспечение кадровой безопасности компании**

Тема 4. Противодействие угрозам кадровой безопасности в процессах управления персоналом. Подбор и найм: исследование информации о кандидате (группы риска), оценка благонадежности, защита персональных данных. Противодействие угрозе переманивания персонала. Безопасное увольнение сотрудников. Информационная безопасность, защита персональных данных.

Тема 5. Предупреждение и противодействие противоправным и недобросовестным действиям персонала. Способы и инструменты обеспечения имущественной, финансовой и информационной безопасности организации (мошенничество, воровство, неблагонадежность и т.д.). Нормативноправовые основы проведения внутренних расследований и применения санкций к сотрудникам.

Тема 6. Социально-психологические аспекты кадровой безопасности. Мотивационные факторы благонадежности и лояльности персонала. Корпоративная этика как инструмент кадровой безопасности. Методика оценки лояльности/ благонадежности персонала.

## 4. Рекомендации по выполнению контрольной работы для заочной формы обучения

По дисциплине «Управление кадровой безопасностью организации» предусмотрена контрольная работа для заочной формы обучения.

Магистранты в соответствии с учебным планом выполняют контрольную работу. Контрольная работа представляет собой выполнение письменной работы. Цель контрольной работы – проверка усвоения полученных знаний и умение студента применять на практике основные положения курса.

Приступая к выполнению контрольной работы, необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы курса и методическими указаниями, изучить литературу.

*Контрольная работа в форме научно-исследовательской работы.*

По контрольной работе проводится устный опрос (зачет контрольной работы), после которого магистрант приступает к сдаче промежуточной аттестации в форме экзамена.

Номер варианта контрольной работы зависит от начальной буквы фамилии обучающегося и определяется на основе данных приведенной ниже таблицы.

Таблица – Выбор темы контрольной работы

|  |  |
| --- | --- |
| *Начальная буква*  *фамилии студента* | *Номер задания*  *контрольной работы* |
| А-Г | 1 |
| Д-З | 2 |
| И-М | 3 |
| Н-Р | 4 |
| С-Ф | 5 |
| Х-Ш | 6 |
| Щ-Я | 7 |

**Примерная тематика научно-исследовательских работ.**

1. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
2. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
3. Организация работы с персональными данными.
4. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
5. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
6. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
7. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований
8. **Список вопросов для промежуточного контроля**
9. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
10. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
11. Организация работы с персональными данными.
12. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
13. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
14. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
15. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.
16. Основные понятия системы кадровой безопасности предприятия. Концепция кадровой безопасности предприятия.
17. Разработка комплекта организационно-распорядительных документов. Выявление и ранжирование угроз кадровой безопасности.
18. Рискообразующие факторы кадровой безопасности.
19. Разработка мероприятий по противодействию основным угрозам кадровой безопасности, особенности их реализации при приеме и увольнении персонала.
20. Понятие и методы анализа внешней и внутренней среды организации; факторы среды, оказывающие наибольшее влияние на кадровые стратегии.
21. Обеспечение кадровой безопасности предприятия в кризисных ситуациях.
22. Модели стратегического УЧР.
23. Информационная безопасность и кадровый документооборот. Конфиденциальность кадрового делопроизводства и защита персональных данных.
24. Типы организационных стратегий.
25. Функциональные стратегии управления человеческими ресурсами.
26. Аттестация персонала
27. Методы аттестации персонала
28. Алгоритм проведения аттестации персонала
29. Преимущества и недостатки различных подходов к оценке персонала
30. Документационное сопровождения процедуры аттестации кадров
31. Показатели эффективности кадров организации
32. Направления повышения эффективности управления кадрами организации
33. Угрозы кадровой безопасности организации и способы их минимизации

**Список рекомендуемой литературы**

1. Хасанова Г. Б. Управление кадровой безопасностью организации: Учебное пособие Москва: КноРус, 2020

URL: https://book.ru/book/935904

1. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. // 6-e изд., изм. и доп. — М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 416 с.
2. Глухенькая, Н.М. Обучение и развитие персонала: принципы, подходы, методы / Н.М. Глухенькая // Профессиональное образование. Столица. – 2019. — №1. – С. 42 – 44
3. Гребенюк, Т. А., Бусоедов, И. А. Подбор персонала и рекрутинг / Т.А. Гребенюк, И.А. Бусоедов // Молодой ученый. -2018. -№11. -С. 682-684.
4. Кокин, Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда. Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2018. — 686 с.
5. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: Монография Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019, URL: http://znanium.com/catalog/document? id=347708
6. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 368 с.
7. Малюгина, А. Н. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала / А.Н. Малюгина //Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. 2019. № 5. С. 213–217.
8. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К0, 2018. – 281 с.
9. Одегов, Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик. – 2019. — №2. – С.82-90.
10. Поворина, Е.В. Ротация кадров как метод развития персонала / Е.В. Поворина // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 2 (6). С. 123-129
11. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 308 с.
12. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании: Учебное пособие Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: http://znanium.com/catalog/document? id=379719
13. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом: Учебник Москва: КноРус, 2020, URL: https://book.ru/book/933992
14. Якимова, З. В. Управление трудовыми ресурсами. Учебное пособие. Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2019. — 841с.
15. Андруник А.П., Руденко М.Н. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document? id=353541

**Приложение А**

*Пример оформления титульного листа контрольной работы*



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ДГТУ)

Факультет «Инновационный бизнес и менеджмент»

Кафедра «Экономика»

Контрольная работа по дисциплине

Управление кадровой безопасностью организации

Вариант №

Выполнил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ростов-на-Дону

20\_\_\_\_