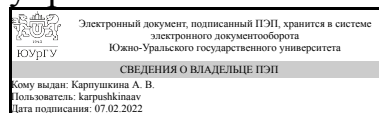


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



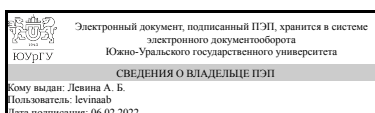
А. В. Карпушкина

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.01 Кадровая безопасность в организации  
для направления 38.03.03 Управление персоналом  
уровень Бакалавриат  
профиль подготовки Управление персоналом организации  
форма обучения очная  
кафедра-разработчик Менеджмент

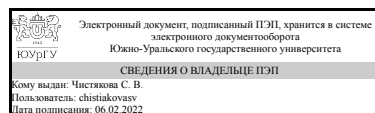
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,  
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

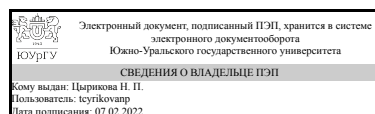
Разработчик программы,  
к.пед.н., доц., доцент



С. В. Чистякова

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной  
программы  
к.пед.н., доц.



Н. П. Цырикова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Формирование у студентов системных представлений об основах кадровой безопасности компании, общих принципах классификации, выявления и локализации угроз, инициированных человеческим фактором, развитие навыков и умений в организации безопасной работы с персоналом.

## Краткое содержание дисциплины

В рамках курса рассматриваются следующие вопросы: роль кадровой системы безопасности, кадровые риски, контроль персонала, информационная безопасность, внутреннее служебное расследование и другие актуальные вопросы применительно к ситуации в российском бизнесе. Анализируются основные типы сотрудников компании (потенциально опасные для компании сотрудники), социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте, нарушение прав работников (дискриминация, насилие на рабочем месте), методы воздействия на персонал и вопросы управления кадровой безопасностью компании.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Знает: - основы управления кадровой безопасностью организации в сфере привлечения, подбора и отбора персонала Умеет: - выявлять и локализовать угрозы, инициированные человеческим фактором на этапе отбора персонала; - анализировать и выявлять потенциально опасных для компании сотрудников Имеет практический опыт: - проверки информации о кандидатах на вакантные должности; - организации безопасной работы с персоналом
ПК-11 Способен к администрированию процессов и документооборота по обеспечению организации персоналом	Знает: - законодательство Российской Федерации о персональных данных - локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала Умеет: - обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала Имеет практический опыт: - ведения информации о вакантных должностях и кандидатах; - подготовки запросов в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений о кандидатах на вакантные должности

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин,	Перечень последующих дисциплин,
------------------------------------	---------------------------------

видов работ учебного плана	видов работ
Рынок труда, Управление информационными ресурсами	Реинжиниринг бизнес-процессов, Технологии подбора, отбора и найма персонала, Бизнес-процессы в кадровой службе, Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Управление информационными ресурсами	<p>Знает: - основы информатики и особенности работы с информационными системами, - понятие информационных ресурсов;- состав и структуру информационных ресурсов России и мировых информационных ресурсов;- принципы управления информационными ресурсами;- возможности использования информационных технологий для управления информационными ресурсами</p> <p>Умеет: - пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом, - классифицировать информационные ресурсы;- использовать информационные системы для управления информационными ресурсами</p> <p>Имеет практический опыт: - поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности - размещение сведений о вакантной должности в электронных средствах массовой информации, - использования информационных ресурсов для решения профессиональных задач;- управления информационными ресурсами</p>
Рынок труда	<p>Знает: - технологии и методики проведения сбора и анализа информации на рынке труда- общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), - общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности, - методы сбора информации на внутреннем и внешнем рынке труда;- теоретические аспекты социально-трудовых отношений на рынке труда</p> <p>Умеет: - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, - собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, - давать оценку сложившейся ситуации на рынке труда, в том числе влияния на него внешних организаций;- проецировать полученные в ходе анализа внешнего и внутреннего рынка труда данные для совершенствования системы управления персоналом на предприятии</p> <p>Имеет практический</p>

	опыт: - анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности, - поиск на внутреннем и внешнем рынке труда информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности), - анализа показателей и тенденций на рынке труда
--	---

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 54,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	48	48	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	53,75	53,75	
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
Конфликты интересов: как их преодолеть	8	8	
Подготовка к зачету	13,75	13.75	
Подходы и методы по выявлению рисков кадровых угроз	8	8	
Проведение внутрислужебного расследования	8	8	
Выявление людей группы риска	8	8	
Кадровые риски организации	8	8	
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Общие вопросы безопасности кадрового развития компании	2	2	0	0
2	Контроль персонала	6	2	4	0
3	Типология работников компании. Группы риска	8	2	6	0
4	Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте	12	4	8	0
5	Нарушение прав работников на рабочем месте	6	2	4	0
6	Лояльность персонала и ее формирование	8	2	6	0
7	Методы воздействия на персонал компании	6	2	4	0

## 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации (понятие безопасность организации, виды безопасности, кадровая безопасность компании, мотивы совершения противоправных действий, защита компании от мошенничества персонала). Кадровые риски организации (типология кадровых рисков, измерения риска, методы выявления кадровых рисков, тесты на склонность к риску). Коммуникации как фактор риска в организации (восходящие и нисходящие коммуникации и их особенности, горизонтальные коммуникации в компании и угрозы, возникающие в процессе коммуникации).	2
2	2	Контроль персонала (сущность контроля персонала, контроль персонала при найме, подбор персонала, соответствующего культуре компании, снижение рисков при приеме на работу, контроль персонала в процессе трудовой деятельности, контроль свободного времени сотрудников, контроль персонала при увольнении)	1
2	2	Обеспечение информационной безопасности компании (риски утечки конфиденциальной информации, персональные данные и условия их использования, коммерческая тайна). Внутреннее служебное расследование в компании (особенности и принципы проведения внутрислужебного расследования, привлечение специалистов, конфликты интересов и как их преодолевать)	1
3	3	Типологии работников компании (личностные качества работников и типологии личности (Майерс-Бриггс, К.Леонгарда, Э.Фромма), классификация потенциальных предателей, конфликтные личности в организации)	1
3	3	Выявление групп риска в организации и тактика работы с ними (выявление опасных сотрудников, выявление людей, страдающих расстройствами личности, группы риска в организации и тактика работы с ними, основные модели контроля сознания)	1
4	4	Психологические особенности поведения людей (особенности поведения индивида в толпе – иррациональность, заикливание, особенности сферы мотивации и направленности, психологические особенности сотрудников в период организационных перемен – шок перемен)	2
5	4	Методы принятия решений в компании (процесс рационального принятия решений, решения интуитивные и основанные на суждениях, стили принятия решений, факторы, влияющие на процесс принятия решений, коллективное принятие решений в организации, делегирование полномочий как источник риска)/ Психологические состояния в трудовой деятельности (страхи и неуверенность сотрудников, стресс и его последствия, синдром эмоционального выгорания, профилактика и лечение СЭВ)	2
6	5	Дискриминация в организации (понятие и виды дискриминации, дискриминация по возрасту и полу, дискриминация людей с ограниченными физическими возможностями, дискриминация людей, ведущих нездоровый образ жизни, дискриминация по признакам культуры, расы, нации, дискриминация на сексуальной почве)	1
6	5	Насилие на рабочем месте (физическое, психологическое, эмоциональное и сексуальное насилие на рабочем месте, моббинг, буллинг; наказание за насилие и принуждение на рабочем месте)	1
7	6	Лояльность персонала и ее формирование (понятие лояльность, факторы, влияющие на формирование лояльного поведения сотрудников, признаки	2

		лояльного поведения, модель лояльности, условия формирования лояльности персонала)	
8	7	Методы воздействия на персонал компании (формы тайного принуждения, манипуляции, психологические игры, рефлексивное управление, кризис-менеджмент, нейролингвистическое программирование как метод воздействия а персонал компании)	2

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1,2	2	Внутреннее служебное расследование в компании (особенности и принципы проведения внутрислужебного расследования, использование полиграфа при проведении внутрислужебного расследования)	4
3,4,5	3	Диагностика типологий работников в компании (методы диагностики типологий сотрудников компании, методы выявления опасных сотрудников и групп риска в компании)	6
6,7	4	Ресурсы стрессоустойчивости (профессиональные стрессы, личность и стресс, методы саморегуляции; стресс-менеджмент)	4
8,9	4	Тренинг эмоциональной компетентности в бизнесе (влияние эмоций и их проявление, уверенное поведение, как вызвать интерес у клиента или партнера, как распознать ложь)	4
10,11	5	Лидерство и власть как инструменты влияния на персонал (диагностика лидерских качеств, управленческие характеристики и их развитие)	4
12,13	6	Методы воздействия на персонал компании (тренинг влияния и противостояния влиянию, отработка навыков прямого и манипулятивного воздействия на персонал компании)	4
14	6	Слухи, сплетни и провокации как инструменты информационно-психологического воздействия (понятие слухов и сплетен, управление слухами и сплетнями, провокации как метод психологического воздействия)	2
15,16	7	Методы воздействия на персонал компании (формы тайного принуждения, манипуляции, психологические игры, рефлексивное управление, кризис-менеджмент, нейролингвистическое программирование как метод воздействия а персонал компании)	4

## 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

## 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Конфликты интересов: как их преодолеть	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. - С. 5-240, Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб.	5	8

	— Москва : Университет «Синергия», 2020. - С.28-400		
Подготовка к зачету	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. - С. 5-240, Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. - С.28-400	5	13,75
Подходы и методы по выявлению рисков кадровых угроз	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. - С. 5-240, Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. - С.28-400	5	8
Проведение внутрислужебного расследования	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. - С. 5-240, Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. - С.28-400	5	8
Выявление людей группы риска	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. - С. 5-240, Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. - С.28-400	5	8
Кадровые риски организации	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. - С. 5-240, Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. - С.28-400	5	8

## 6. Текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

## 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	5	Текущий контроль	КРМ-1. Тестирование по темам определение типологии работников компании группы риска, выявление кадровых угроз	0,25	30	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 30 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 60 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 30. Весовой коэффициент мероприятия – 0,25.	зачет
2	5	Текущий контроль	КРМ-2. Решение практической задачи	0,25	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Критерии оценки: 1.1 Предложенные решения соответствуют поставленным задачам – 1 балл. 1.2 Предложенные решения не соответствуют поставленным задачам – 0 баллов. 2.1 Рекомендации соответствуют логике и верно сформулированы – 2 балла. 2.2 Рекомендации частично соответствуют логике и верно сформулированы – 1 балл. 2.3 Рекомендации не соответствуют логике и имеют многочисленные ошибки в формулировках – 0 баллов. 3.1 Решение содержит анализ	зачет



					<p>практического опыта – 2 балла.  3.2 Решение содержит частичный анализ практического опыта – 1 балл.  3.3 Решение не содержит анализ практического опыта – 0 баллов.  4.1 Ресурсы для каждого этапа детализированы и сформулированы верно – 2 балла.  4.2 Ресурсы частично детализированы и сформулированы верно – 1 балл.  4.3 Ресурсы не детализированы – 0 баллов.  5.1 Студентом добавлены рекомендуемые этапы решения задачи; этапы выделены курсивом и соответствуют заданию, а также актуальные и отвечают условиям профессиональной задачи – 2 балла.  5.2 Студентом добавлены рекомендуемые этапы, этапы выделены курсивом, но лишь частично отвечают требованиям профессиональной задачи – 1 балл.  5.3 Студент не добавлял этапы или предложил этапы, которые не соответствуют цели и логике процесса – 0 баллов.  6.1 Предлагаемые рекомендации обоснованы студентом – 1 балл.  6.2 Предлагаемые рекомендации не обоснованы студентом – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10 за задание.  Весовой коэффициент мероприятия – 0,25.</p>		
3	5	Текущий контроль	КРМ-3. Решение практической задачи: управление лояльностью персонала	0,25	10	<p>В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0).</p> <p>Критерии оценивания:  Критерии оценки:  1.1 Предложенные решения соответствуют поставленным задачам –</p>	зачет

					<p>1 балл.</p> <p>1.2 Предложенные решения не соответствуют поставленным задачам – 0 баллов.</p> <p>2.1 Рекомендации соответствуют логике и верно сформулированы – 2 балла.</p> <p>2.2 Рекомендации частично соответствуют логике и верно сформулированы – 1 балл.</p> <p>2.3 Рекомендации не соответствуют логике и имеют многочисленные ошибки в формулировках – 0 баллов.</p> <p>3.1 Решение содержит анализ практического опыта – 2 балла.</p> <p>3.2 Решение содержит частичный анализ практического опыта – 1 балл.</p> <p>3.3 Решение не содержит анализ практического опыта – 0 баллов.</p> <p>4.1 Ресурсы для каждого этапа детализированы и сформулированы верно – 2 балла.</p> <p>4.2 Ресурсы частично детализированы и сформулированы верно – 1 балл.</p> <p>4.3 Ресурсы не детализированы – 0 баллов.</p> <p>5.1 Студентом добавлены рекомендуемые этапы решения задачи; этапы выделены курсивом и соответствуют заданию, а также актуальные и отвечают условиям профессиональной задачи – 2 балла.</p> <p>5.2 Студентом добавлены рекомендуемые этапы, этапы выделены курсивом, но лишь частично отвечают требованиям профессиональной задачи – 1 балл.</p> <p>5.3 Студент не добавлял этапы или предложил этапы, которые не соответствуют цели и логике процесса – 0 баллов.</p> <p>6.1 Предлагаемые рекомендации обоснованы студентом – 1 балл.</p> <p>6.2 Предлагаемые рекомендации не обоснованы студентом – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10 за задание.</p> <p>Весовой коэффициент мероприятия – 0,25.</p>		
4	5	Текущий контроль	КРМ-4. Решение практической задачи: Методы воздействия на персону	0,25	10	<p>В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки</p>	зачет

					<p>уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0).</p> <p>Критерии оценивания: Критерии оценки:</p> <p>1.1 Предложенные решения соответствуют поставленным задачам – 1 балл.</p> <p>1.2 Предложенные решения не соответствуют поставленным задачам – 0 баллов.</p> <p>2.1 Рекомендации соответствуют логике и верно сформулированы – 2 балла.</p> <p>2.2 Рекомендации частично соответствуют логике и верно сформулированы – 1 балл.</p> <p>2.3 Рекомендации не соответствуют логике и имеют многочисленные ошибки в формулировках – 0 баллов.</p> <p>3.1 Решение содержит анализ практического опыта – 2 балла.</p> <p>3.2 Решение содержит частичный анализ практического опыта – 1 балл.</p> <p>3.3 Решение не содержит анализ практического опыта – 0 баллов.</p> <p>4.1 Ресурсы для каждого этапа детализированы и сформулированы верно – 2 балла.</p> <p>4.2 Ресурсы частично детализированы и сформулированы верно – 1 балл.</p> <p>4.3 Ресурсы не детализированы – 0 баллов.</p> <p>5.1 Студентом добавлены рекомендуемые этапы решения задачи; этапы выделены курсивом и соответствуют заданию, а также актуальные и отвечают условиям профессиональной задачи – 2 балла.</p> <p>5.2 Студентом добавлены рекомендуемые этапы, этапы выделены курсивом, но лишь частично отвечают требованиям профессиональной задачи – 1 балл.</p> <p>5.3 Студент не добавлял этапы или предложил этапы, которые не соответствуют цели и логике процесса – 0 баллов.</p> <p>6.1 Предлагаемые рекомендации</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>обоснованы студентом – 1 балл. 6.2 Предлагаемые рекомендации не обоснованы студентом – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10 за задание. Весовой коэффициент мероприятия – 0,25.</p>		
5	5	Промежуточная аттестация	КРМ-5. ФОС для промежуточной аттестации (зачет)	-	30	<p>Максимальное количество баллов - 30. Правильный ответ на 1 вопрос соответствует 10 баллам. Критерии оценивания ответа на вопрос:</p> <p>1.1 Студент свободно оперирует теоретическими знаниями по вопросу – 5 баллов. 1.2 Студент демонстрирует уверенность в изложении теоретических знаний по вопросу – 4 балла. 1.3 Студент демонстрирует уверенность, однако допускает незначительные ошибки в ответе на вопрос – 3 балла. 1.4 Студент демонстрирует поверхностные знания с большим количеством ошибок по вопросу – 2 балла. 1.5 Студент допускает ошибки в ответе на вопрос – 1 балл. 1.6 Студент не может ответить на вопрос – 0 баллов.</p> <p>2.1 Студент свободно излагает знания, изредка опираясь на собственный тезисный план – 2 балла. 2.2 Студент излагает знания с опорой на тезисной план – 1 балл. 2.3 Студент излагает знания посредством чтения тезисного плана или выполненного в ходе подготовки к ответу конспекта – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент четко, однозначно и верно отвечает на уточняющие вопросы – 3 балла. 3.2 Студент верно отвечает на уточняющие вопросы посредством размышлений и гипотез – 2 балла. 3.3 Студент отвечает на вопросы с небольшим количеством ошибок – 1 балл. 3.4 Студент не может ответить на уточняющие вопросы – 0 баллов.</p>	зачет

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

### 6.3. Оценочные материалы

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
ПК-2	Знает: - основы управления кадровой безопасностью организации в сфере привлечения, подбора и отбора персонала		+		+	+
ПК-2	Умеет: - выявлять и локализовать угрозы, инициированные человеческим фактором на этапе отбора персонала; - анализировать и выявлять потенциально опасных для компании сотрудников	++				++
ПК-2	Имеет практический опыт: - проверки информации о кандидатах на вакантные должности; - организации безопасной работы с персоналом	++				+
ПК-11	Знает: - законодательство Российской Федерации о персональных данных - локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала				+	++
ПК-11	Умеет: - обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала				+	++
ПК-11	Имеет практический опыт: - ведения информации о вакантных должностях и кандидатах; - подготовки запросов в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений о кандидатах на вакантные должности				+	+

Фонды оценочных средств по каждому контрольному мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

а) *основная литература:*

Не предусмотрена

б) *дополнительная литература:*

Не предусмотрена

в) *отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

Не предусмотрены

г) *методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. -

*из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/494739">https://urait.ru/bcode/494739</a> (дата обращения: 05.02.2022).
2	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва : Университет «Синергия», 2020. — 460 с. — ISBN 978-5-4257-0304-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/143979">https://e.lanbook.com/book/143979</a> (дата обращения: 05.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Зачет, диф. зачет	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль	429	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы

самостоятельной работы	(2)	демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
------------------------	-----	--