**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Кафедра соціологія та політології**

«**ЗАТВЕРДЖУЮ**»

Завідувач кафедри

Юрій Калагін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (підпис)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 року

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

 **Кадри та безпека організацій**

рівень вищої освіти\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_магістерський\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_05 Соціальні та поведінкові науки \_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва)

спеціальність \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_054 Соціологія\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва )

освітня програма \_\_\_\_\_Соціологія управління людськими ресурсами\_\_

(назви освітніх програм спеціальностей )

вид дисципліни \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_професійна підготовка (обов’язкова)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(загальна підготовка (обов’язкова/вибіркова) / професійна підготовка (обов’язкова/вибіркова))

форма навчання \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_денна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(денна/заочна)

**Харків – 2020 р.**

**Обсяг дисципліни:** 4 кредити ECTS 120 годин.

**Лекцій:** 32 годин.

**Лабораторних занять:** \_\_\_ годин.

**Практичних занять:** 16 годин.

**Форма контролю:** іспит.

**Термін викладання для освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»:** 2-й семестр.

Мова викладання: українська.

**Мета:** ознайомлення студентів з проблемою кадрової безпеки та опанування студентами необхідних знань та навичок для практичної діяльності з підтримки безпеки організацій в якості менеджерів по роботі з персоналом.

**Компетентності (**ПКс-11) - у результаті вивчення дисципліни «Методологія і методи роботи з персоналом» у студентів має сформуватися здатність виявляти ризики та загрози, пов’язані з персоналом організації, та ефективно діяти для посилення кадрової безпеки організацій.

**Результати навчання (**РНс-15) **-** знання теоретичних основ безпеки організацій, загроз та ризиків, пов’язаних з персоналом; знання небезпечних категорій персоналу та методів посилення кадрової безпеки; вміння ідентифікувати осіб, що належать до різних категорій небезпечного персоналу

Студенти мають

**Знати**:

1. теоретичні основи безпечного функціонування організації, типи й види загроз, місце кадрової безпеки в системі загальної безпеки організації;
2. основні соціальні „групи ризику” у контексті кадрової безпеки та основні соціально-психологічні особливості їх представників;
3. „ситуативні” категорії працівників, що знижують кадрову безпеку, і розуміти механізми виникнення відповідних прошарків на виробництві;
4. організаційні принципи побудови системи кадрової безпеки;
5. напрямки менеджменту кадрової безпеки і методи впливу на персонал з метою посилення кадрової безпеки;
6. розуміти поняття „лояльність персоналу” і знати зміст основних заходів, спрямованих на розвиток лояльності персоналу;
7. знати характер і можливості різних методів, які застосовуються адміністраціями підприємств, службами безпеки, HR-менеджерами для оцінки кандидатів і працюючих у контексті кадрової безпеки та лояльності персоналу.

**Вміти**:

1. вміти аналізувати діяльність організацій з точки зору потенційних ризиків та загроз і в цьому аспекті встановлювати завдання у галузі кадрової безпеки;
2. вміти ідентифікувати представників „груп ризику” та інших небезпечних для організації категорій працюючих;
3. вміти організовувати кадрову безпеку на підприємстві, вносити відповідні пропозиції на адресу керівництва, розробляти заходи, що передбачають зростання лояльності персоналу;
4. володіти методами, спрямованими на оцінку персоналу, кандидатів для вступу на посади з точки зору їх лояльності і небезпеки для організації.

**Теми, що розглядаються**

Змістовий модуль 1.

**Теоретичні основи кадрової безпеки та групи ризику в організаціях.**

( лек. – 12 год., сем. – 6 год.)

**Тема 1. Безпека організації як предмет соціологічного аналізу.**

Актуальність проблеми кадрової безпеки для сучасного бізнесу і державних установ. „Кадри і безпека організацій” як академічна дисципліна: предмет і цілі.

Базові поняття кадрової безпеки: „безпека організації”, „загрози і ризики”, „кадрова безпека”. Поняття «небезпечні категорії персоналу».

Типізація загроз організаціям і основні підсистеми безпеки організації. Особливості кадрової безпеки приватних комерційних організацій і державних установ.

**Тема 2. Організаційні девіанти та їх вплив на безпеку соціальних організацій.**

Девіантологія і соціологія девіантної поведінки як теоретична основа дослідження організаційних девіантів.Поняття організаційних девіантів. Ситуація девіації в організаціях.

Внутрішньо організаційні норми. Відмінність організаційних девіантів від девіантів у широкому розумінні. Типологія організаційних девіантів. Ризики і небезпеки, що пов’язані з перебуванням у складі персоналу організаційних девіантів.

**Тема 3. Адикти в організаціях: основні небезпеки, метод ідентифікації та робота з адиктами.**

Особи з адиктивною поведінкою: різновиди залежностей, загальна соціально-психологічна характеристика. Основні ризики і загрози, що пов‘язані з адиктами.

Хімічно-залежні особи: зовнішні ознаки, особливості психіки та поведінки. Зловживання співробітниками алкоголем та наслідки для організацій. Наркотична залежність і її зовнішні прояви: ризики і небезпеки для організацій. Робота з особами, що мають ознаки хімічного типу залежності.

Особи з нехімічним типом залежності. Основні типи нехімічних залежностей. Співробітники, що мають мультимедійну залежність, у т.ч. Інтернет-адикти: соціально-психологічні і поведінкові особливості, ризики і небезпеки для організації. Працівники, схильні до ігроманії: ризики і небезпеки. Особи з гіперсексуальними проявами та психологічна безпека колективу. Засоби ідентифікації осіб з нехімічним типом адикції та можливі дії з боку адміністрації та служби управління персоналом.

**Тема 4. Особи з психічними і психологічними розладами.**

Люди з ментальними проблемами у соціумі і в організаціях. Типологія ментальних відхилень і розладів.

Психіатричні захворювання і реакція адміністрації. Робота з особами, що мають розумову відсталість. Особи з акцентуаціями характеру і потреба враховувати індивідуальні риси в процесі управління персоналом.

**Тема 5. Особи з розладом особистості в організаціях.**

Психопати в організаціях: типологія, загрози та ризики. Проблеми психологічної безпеки, що виникають в організації в разі присутності осіб з різними розладами особистості.

Засоби діагностики осіб з особистісними відхиленнями. Діагностичний тест особистісних розладів В. Дворщенко. Метод спостережень над поведінкою співробітників.

**Тема 6. Особи, що схильні до злочину в організаціях.**

Проблема правопорушень і злочинності на підприємствах, в установах, фірмах. Основні різновиди загальнокримінальних і «білокомірцевих» злочинів в організаціях.

Особливості злочинних проявів у комерційних та некомерційних державних організаціях.

Злочинність у сфері торгівлі, будівництва, автоперевезень та в інших галузях народного господарства.

Особи з кримінальним минулим або кримінальною спрямованістю особистості та їх поведінка в організаціях.

Профілактика правопорушень в трудовому колективі. Роль служби безпеки персоналу і служби управління персоналу у попередженні злочинних проявів з боку працюючих.

Змістовний модуль 2

**Фактори, що збільшують кадрові ризики**

(лек. – 10 год., сем. – 4 год.)

**Тема 7. Небезпечні психофізіологічні стани, що пов’язані з часовими характеристиками професійною діяльністю.**

Специфіка вікової психофізіології та ризики для організації. Основні вікові періоди та можливі ризики, що обумовлені віком працівника.

Проблема професійного вигоряння. Професійні деформації та їх наслідки для особистості та організації.

**Тема 8.** **Втома, хронічний стрес та їх небезпека.**

Поняття втоми та вплив втоми на функції персоналу. Діагностика стану втоми. Корекція функціональних станів.

Поняття стресу. Особливості працюючих у стані хронічного стресу: небезпеки та ризики для особистості та організації. Хронічний стрес як хвороба менеджерів та операторів. Причини виникнення стану хронічного стресу у працюючих. Профілактика хронічного стресу в організаціях.

**Тема 9. Управлінські помилки та їх наслідки для стану кадрової безпеки.**

Ситуації професійної неадекватності. Проблема відповідності особистих компетенцій професійним вимогам за посадою або робочим місцем як менеджерська проблема.

Працівники (спеціалісти) з обмеженою компетентністю та можливі негативні наслідки їх діяльності. Основні причини присутності некомпетентних працівників в організації.

«Аномічні стани» персоналу і безпека організацій. Причини розбалансування поведінки та недисциплінованості.

«Токсичні» менеджери як специфічна категорія: основні типи та причини існування.

**Тема 10.** **Патологічні відносини в колективі, які провокуються брехунами і агресорами.**

Брехня як елемент комунікації. Типи й види брехунів. Індикатори й сигнали брехні. Методики і технології розпізнавання брехні й брехунів.

Агресивна поведінка й формування патологічних відносин. Мобінг як форма колективної агресії.

Види непрямої агресії: чутки, плітки, «підстави».

**Тема 11. Конфлікти в організаціях та наслідки для кадрової безпеки.**

Конфлікти в організаціях: види, причини, структура. Ситуативний конфлікт: небезпека ескалації.

Хронічний конфлікт: приховані ризики й загрози. Управління конфліктами як шлях зменшення ризиків для організації.

Змістовий модуль 3.

**Практичні заходи щодо посилення кадрової безпеки організації.**

(лек. – 10 год., сем. – 6 год.)

**Тема 12. Побудова підсистеми кадрової безпеки в організації.**

Поняття системи кадрової безпеки. Принципи функціонування системи кадрової безпеки. Основні об‘єкти кадрової безпеки: (1) кандидати до вступу в організаціях, (2) особи, що перебувають на випробувальному терміну, (3) персонал організації, (4) співробітники, що звільняються.

Суб‘єкти кадрової безпеки: (1) керівництво організації, (2) служба безпеки, (3) кадрова служба, (4) лінійні керівники. Функції суб‘єктів та методи впливу на посилення кадрової безпеки.

Розробка стратегії і тактики підвищення кадрової безпеки організації. Розробка стратегії і тактики кадрової безпеки. Концепція безпеки організації як базовий документ.

Професіограма кадрової безпеки та її роль в організації кадрової безпеки. Визначення критеріїв кадрової безпеки.

**Тема 13. Методики роботи з кандидатами в організацію.**

Рекрутінг і практика фільтрації кандидатів. Алгоритм добору кадрів за критеріями безпеки. Метод крос-аналізу документів кандидата.

Перевірка правдивості особистих відомостей, які повідомляє про себе кандидат. Візуальний і аудіо контакт як засіб оцінки кандидата.

Підготовка та проведення співбесід з урахуванням критеріїв кадрової безпеки. Можливості і обмеженість застосування тестових методик. Стрес-інтерв‘ю.

**Тема 14. Методи скринінгу й безпечного звільнення персоналу.**

Основні завдання та методи скринінгу. Гласний і негласний збір даних стосовно поведінки персоналу. Розслідування надзвичайних випадків, фактів шахрайства, крадіжок з боку персоналу та висновки для посилення безпеки організації.

Сутність і профілактичні властивості режимів: загальний режим, режим таємності і оберту в організації інформації, режим пожежної безпеки, режим зберігання матеріальних цінностей і складського господарства, режим звітності. Санкції в системі режимів, основні види покарань, які застосовуються до порушників режимів. Застосування поліграф-технологій в цілях кадрової безпеки.

Хедхантінг та його профілактика. Економічне шпигунство і проблема витоку інформації з організації. Боротьба з економічним шпигунством.

Методи безпечного вивільнення й звільнення.Причини, чому звільнені працівники можуть бути небезпечними для організації. Основні методи роботи з особами, які планують звільнення, для забезпечення безпеки організації. Методика вивільнення за контрактними зобов’язаннями. Укладення взаємовигідної угоди. Технологія аутплейсмента.

**Тема 15. Захист організації від інсайду, шпіонажу, недружнього вторгнення.**

Проблема економічного шпіонажу: основні методи та небезпека вербування працівників фірми.

Способи захисту від шпіонажу та виявлення інсайдерів. Хедхантинг: ризики й профілактика. Рейдерська атака й способи захисту організації від недружнього поглинання.

**Тема 16. Теоретичні і дослідницькі аспекти розв’язання проблеми лояльності персоналу.**

Лояльність персоналу – резерв кадрової безпеки.Поняття лояльності персоналу. Джерела лояльності членів організації. Теорія солідарності Дюркгейму як методологічна основа аналізу форм солідарності.

Складові лояльності персоналу**.** Соціологічний вимір лояльності. **«**Включеність» персоналу та індикатори виміру. Солідарність персоналу: індикатори виміру. Ідентичність як індикатор виміру лояльності.

Американська і японська моделі солідарності персоналу: порівняльний аналіз, соціокультурні і ментальні аспекти. Заходи менеджменту в аспекті розвитку лояльності персоналу.

Стимулювання праці. Особиста кар‘єра, просування персоналу по службовій драбині і відповідність особи займаній посаді. Підвищення кваліфікації. Створення належних умов праці. Корпоративні тренінги. Корпоративні традиції, заходи

**Форма та методи навчання**

**Лекції –** викладення теоретичного матеріалу лектором згідно навчальної програми і розподілу годин поміж темами. Використовуються різні інтерактивні форми активізації аудиторії та відеопрезентації вербальної інформації. Лектор має власний конспект, що відображає основний зміст теми, студенти занотовують нову інформацію у власні конспекти.

**Практичні заняття** – проводяться у формі семінарських занять або практикуму. Для семінарських занять студенти опрацьовують лекційний матеріал, готують виступи з використанням навчальної і наукової літератури, виступають з рефератами та есе. Лектор оцінює активність студентів впродовж семінару за прийнятою шкалою оцінок в балах. Практикум передбачає виконання у присутності викладача самостійного завдання, розв’язання задачі або написання есе та обговорення обраних алгоритмів та отриманих результатів. Практична робота оцінюється викладачем. Семінарські заняття і практикуми можуть бути побудовані у формі ділової гри або дискусії.

**Написання реферату –** вид самостійної роботи, що виконується студентом поза аудиторними годинами. Студент вільно обирає тематику з числа тем, які пропонуються планами семінарських занять, або узгоджує з викладачем ініціативну тематику. Наступним кроком студент здійснює бібліографічний пошук, використовуючи бібліотечні фонди або інтернет-ресурси. Також складає план реферату або ставить питання, на які треба отримати аргументовану відповідь. Опанувавши джерела за темою (не менше трьох), студент реферує зміст наукових джерел таким чином, аби розкрити зміст питань або дати відповідь на поставлені питання. Обсяг реферату – до 10 стандартних сторінок, набраних на комп’ютері або написаних власноруч. Реферат оформлюється згідно існуючому в університеті стандарту. Реферат зачитується або його основний зміст доповідається у вільній формі на семінарському занятті, і студент отримує оцінку від викладача.

**Індивідуальне завдання** – вид самостійної роботи поза аудиторними годинами, коли студент, використовуючи лекційний матеріал та додаткові джерела знань, розробляє тему, практичного спрямування. Це може бути розробка певної методики, створення програми соціологічного дослідження або розробка інструментарію.

Методи контролю

Поточний контроль проводиться за результатами роботи студентів на семінарських заняттях, методом оцінювання контрольних робіт, шляхом оцінювання рефератів, індивідуальних завдань, ведення конспектів лекцій.

**Контроль на семінарських заняттях –** оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу, наприклад, активність в діловій грі.

**Контрольна робота** – вид поточного контролю знань студентів, який має на меті виявити рівень знань студентів та практичні навички, що отримані за пройденим матеріалом. Дата проведення контрольної роботи доводиться до студентів і призначається по завершенню вивчення одного або кількох змістових модулів. Питання або практичні завдання готує викладач, що веде практичні заняття, вони узгоджуються з лекційними питаннями і тематикою семінарських занять. Завдання можуть передбачати творчу роботу, відповідь на проблемне питання тощо. Контрольна робота виконується у письмовій формі в присутності викладача, оцінюється за прийнятою шкалою і оцінка може використовувати викладачем для підрахунку кумулятивного балу за підсумками вивчення дисципліни.

**Перевірка лекційного конспекту** – проводиться в рамках практичного заняття, присутність на лекції і ведення конспекту може оцінюватися в балах та враховуватися у кумулятивній оцінці.

**Індивідуальні завдання, реферати, есе** – оцінюються викладачем або за результатами доповіді на практичному занятті або окремо за наданим текстом.

Підсумковий контроль здійснюється шляхом складання іспиту (письмово або усно) за питаннями екзаменаційних білетів. Оцінка у балах, що отримана за іспит, додається до суми балів, отриманих за поточну роботу.

**Екзамен –** письмова або усна відповідь на питання, що містяться в екзаменаційному білеті. Питання екзаменаційних білетів можуть доводитися до студентів заздалегідь. Екзаменаційні білети готує лектор, вони затверджуються на засіданні кафедри і підписуються завідувачем кафедри. Екзаменатора призначає завідувач кафедри. Він має оцінити якість відповіді студента за прийнятою шкалою академічних оцінок.

**Контрольні питання з курсу до екзамену:**

1. Актуальність кадрової безпеки як окремого напрямку роботи з персоналом організацій.
2. Специфіка кадрової безпеки в організаціях різного типу: комерційних структурах, державних установах, мілітаризованих організаціях, закладах соціального та культурного профілю.
3. Зміст основних понять кадрової безпеки: «безпека організації», «загрози та ризики», «кадрова безпека». Основні загрози та ризики, які супроводжують існування організації.
4. Загрози та ризики, які пов’язані з персоналом, та їх деструктивні наслідки.
5. Основні підсистеми безпеки організації. Залежність конфігурації підсистем безпеки від типу та характеру діяльності організації.
6. Зміст поняття «організаційні девіанти».
7. Типологія «організаційних девіантів», як небезпечних категорій персоналу.
8. Групи ризику та умови їх появи в організаціях.
9. Адикти як «організаційні девіанти»: ризики і небезпеки для організацій.
10. Хімічний тип залежності та загальні методи ідентифікації осіб з хімічним типом залежності.
11. Особи з алкогольною залежністю в організаціях: поширеність, типологія ступеня залежності. Дії адміністрації та кадрової служби стосовно співробітників, що мають ознаки хімічного типу залежності.
12. Особи з нехімічним типом залежності в організаціях: типологія та основні загрози, що пов’язані з цим типом адиктів.
13. Співробітники з ментальними проблемами: основні типи й види та характер загроз, що пов’язані з цими особами. Загальні ознаки поведінки людей з розладами особистості в організаціях.
14. Методи ідентифікації осіб з розладами особистості та можливі управлінські рішення по відношенню до персоналій.
15. Розлади особистості, що відповідають кластеру А, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.
16. Розлади особистості, що відповідають кластеру В, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.
17. Основні типи й види злочинів, від яких потерпають організації. кримінальні загрози, що можуть виходити від персоналу.
18. Загальнокримінальна злочинність в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.
19. Економічні та «білокомірцеві» злочини в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.
20. Типи особистості, що є потенційно небезпечними з точки зору кримінальних загроз для організації.
21. Поняття хронічного стресу. Ризики і небезпеки, які пов’язані з особами, що перебувають у стані хронічного стресу.
22. Професійне вигоряння. Ідентифікація осіб та методи роботи з особами у стані професійного вигоряння.
23. Причини, що викликають стан хронічного стресу. Профілактика явища.
24. Вплив професіоналізму персоналу на стан кадрової безпеки. Умови та причини, коли компетентність працівників може бути нижчою від мінімальних вимог згідно професіограми кадрової безпеки.
25. Поняття «аномічний синдром персоналу». Причини та умови поширення «аномічного синдрому» в колективі.
26. Загрози та ризики для організації, пов’язані з так званим «аномічним синдромом».
27. Небезпечні психофізіологічні стани, що пов’язані з віковими характеристиками персоналу.
28. Втома, хронічний стрес та їх небезпека.
29. Управлінські помилки та їх наслідки для стану кадрової безпеки.
30. Патологічні відносини в колективі, які провокуються брехунами і агресорами.
31. Конфлікти в організаціях та наслідки для кадрової безпеки
32. Система управління кадровою безпекою: об’єкти і суб’єкти.
33. Основні принципи управління кадровою безпекою.
34. Розробка концепції кадрової безпеки. Формулювання критеріїв кадрової безпеки.
35. Професіограма кадрової безпеки як базисний документ для організації практичної діяльності з управління кадровою безпекою в організації.
36. Діяльність служби безпеки організації в напрямку посилення кадрової безпеки. Контррозвідувальні функції. Захист від хедхантінгу.
37. Основні методи безпечного найму персоналу.
38. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів за критеріями кадрової безпеки.
39. Основні методи скринінгу персоналу з метою посилення кадрової безпеки.
40. Основні методи безпечного вивільнення персоналу.
41. Методика безпечного звільнення «за контрактом».
42. Використання поліграфу („детектор брехні”): цілі, організаційні, правові, моральні аспекти.
43. Алгоритм добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
44. Використання психологічного тестування для цілей добору персоналу за критеріями кадрової безпеки: потенціал та обмеженість методу.
45. Проблема збереження комерційної таємниці в організаціях. Захист від економічного шпигунства.
46. Практичне використання методу провокації для тестування кадрової безпеки.
47. Перехресний аналіз документів (крос-аналіз) та його використання для відбору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
48. Візуальний контроль під час інтерв’ю з кандидатами та виявлення ознак девіантності.
49. Сутність стрес-інтерв’ю як методики добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
50. Встановлення режимів та контроль персоналу як напрям підвищення кадрової безпеки.
51. Система санкцій щодо «організаційних девіантів». Принципи застосування. Правові і моральні аспекти.
52. Розслідування надзвичайних подій як форма скринінгу персоналу: цілі, способи, наслідки для посилення кадрової безпеки.
53. Гласний і не гласний контроль персоналу, що здійснює служба безпеки.
54. Поняття лояльності персоналу. Роль лояльності персоналу в управління кадровою безпекою.
55. Основні джерела формування лояльності персоналу на особистісному рівні.
56. Соціологічний вимір лояльності персоналу організації: програма дослідження.
57. Американська й японська моделі забезпечення лояльності персоналу: переваги та обмеження.
58. Практика підвищення лояльності персоналу в українських організаціях.
59. Фактори, що впливають на рівень лояльності колективу та окремих членів організації.
60. Основні напрями роботи менеджменту організації з підвищення лояльності персоналу.

Розподіл балів, які отримують студенти

Таблиця 2. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для іспиту

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Контрольні роботи | Оцінки на семінарах | КР (КП) | РГЗ | Індивідуальні завдання | Реферат | Іспит | Сума |
| 15 | 15 | …. | … | 15 | 5 | 50 | 100 |

Таблиця 3. – Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЕСТS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ЕСТS | Оцінка за національною шкалою |
| 90-100 | А | відмінно |
| 82-89 | В | добре |
| 75-81 | С |
| 64-74 | D | задовільно |
| 60-63 | Е |
| 35-59 | FХ | незадовільно з можливістю повторного складання |
| 0-34 | F | незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни |

Основна література:

1. Рущенко І.П. Кадри і безпека організацій // Робота з персоналом організацій. Навчальний посібник /За ред. д.с.н., проф.І.П. Рущенка. – Х., 2013.
2. Алавердов А. Управление кадровой безопасностью предприятия / Учебник – М., 2010.
3. Сідак, В. С. & Мігус І. П. (2012). Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 258, доступно: [https://www.academia.edu/35292880/Кадрова\_безпека.pdf](https://www.academia.edu/35292880/%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B0.pdf)
4. Живко, З. Б. (2012). Економічна безпека підприємства: сутність, механізм забезпечення та управління: монографія. Львів. ЛігаПрес, 256, доступно: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/433/1/Живко%20економ%20безпека%20монограф.pdf

Допоміжна література:

1. Rushchenko, J., Rushchenko, I., & Plakhova, O. (2020). Mitigating hiring risks through pre-employment background screening: Methodology based on the personnel security approach. Technium Social Sciences Journal, 9(1), 577-587, доступно: <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/1109>
2. Берлач А.І. Безпека бізнесу: Навч. посіб. – К., 2007.
3. Гилинский Я. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений». – СПб., 2004.
4. Жуковська В. М. Попередження соціально-поведінкових ризиків персоналу на підприємстві торгівлі - <http://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2014-2_0-pages->366\_372.pdf
5. Каваиола А., Лавендер Н. Ядовитые сотрудники: коллеги, которые отравляют нам жизнь. – Ростов-на-Дону, 2005.
6. Картрайт С., Купер К. Стресс на рабочем месте. Пер. с англ. – Х., 2004.
7. Кравченко В.О. Кадрова безпека — основа економічної безпеки підприємства - http://www.ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/5164/1/301-306.pdf
8. Красномовець, В. А. (2012). Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування, 3(59), 142–143, [in Ukrainian]. Retrieved from http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/10779
9. Лубит Рой Х. «Токсичные менеджеры» и прочие трудные люди. Пер. с англ. – Днепропетровск, 2005.
10. Петров М.И. Безопасность и персонал. – М., 2006.
11. Пучкова, С. І. (2013). Методичні підходи до забезпечення кадрової безпеки підприємства. Наук.-метод. аспекти забезпечення економічної безпеки, 123–132, доступно: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2832>
12. Рольф ван Дик. Преданность и идентификация с организацией. Пер. с нем. – Х., 2006.
13. Рущенко І.П. Кадрова безпека як функція роботи з персоналом // Збірник наукових праць за матеріалами ІІ науково-практичної конференції «Бочаровські читання» (28 березня 2014 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2014. - С.277-280.
14. Рущенко І.П. Понятійний апарат кадрової безпеки // Матеріали науково-практичної конференції «Бочаровські читання» (29 березня 2013). – Х.: ХНУВС, 2013. – С.139–142.
15. Рущенко І.П. Три виміри кадрової безпеки організацій // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. наук. пр. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, 2007.
16. Стеців Л.П. Забезпечення кадрової безпеки в процесі формування кадрового потенціалу підприємства // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.4.
17. Фернхам А., Тейлор Дж. Темная сторона поведения на работе. Пер. с англ. – Днепропетровск, 2005.
18. Швець, Н.К. (2006). Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. Персонал, 5, 31-36, [in Ukrainian]. Retrieved from http://www.personal.in.ua/article.php? ida=291

**ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ**

* Украинский рессурс по безопасности - www.kiev-security.org.ua
* Безопасность для всех - www. sec4all.net
* Центр безопасности и связи Сenters - [www.centers.ru/art/k-factor.htm](http://www.ctnters.ru/art/k-factor.htm)
* HR-security - <http://hr-security.ua/>
* Профессиональная консалтинговая группа (PCG) - <http://privatecons.ru/uslugi/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/>
* HR-Journal - <http://www.hr-journal.ru/articles/hrs/filtry-kadrovoj-bezopasnosti-Glebovskij.html>
* HR-Portal - <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-bezopasnosti-organizacii>
* Бекряшев А. К., Белозеров ИЛ. Электронный учебник «Теневая экономика и экономическая преступность» - <http://www.pslog.net/study-104-2.html>
* – htpp:// union.kz/ru/biz/kadbez

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

Таблиця 4. – Перелік дисциплін

|  |  |
| --- | --- |
| Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається на: | На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються: |
| Загальна соціологія | Магістерська дипломна робота |
| Соціологія організацій |  |
| Методологія та методи роботи з персоналом |  |

**Провідний лектор:** професор Рущенко І.П. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (підпис)