



## Силабус освітнього компонента

Програма навчальної дисципліни



# Кадри та безпека організацій

**Шифр та назва спеціальності**

054 – Соціологія

**Інститут**

ННІ Соціально-гуманітарних технологій

**Освітня програма**

Соціологічне забезпечення управлінської діяльності

**Кафедра**

Соціології і публічного управління (305)

**Рівень освіти**

Магістр

**Тип дисципліни**

Спеціальна (фахова), вибіркова

**Семестр**

2

**Мова викладання**

Українська

## Викладачі, розробники



**Розробник: Рущенко Ігор Петрович**

*Ihor.Rushchenko@kpi.edu.ua*

*Науковий ступінь, вчене звання, посада*

*Доктор соціологічних наук, професор. Досвід роботи – 42 роки*

*Автор 195-и наукових та науково-методичних праць, у тому числі шести одноосібних монографій та підручників. Розробник дисциплін: Соціологія особистості та девіантної поведінки, Методологія та методи роботи з персоналом, Кадри та безпека організацій, Соціологія економічної злочинності, Основи медіаграмотності та інформаційні війни.*



**Викладач: Шанідзе Надія Олександрівна**

*nashanidze@ukr.net*

*Кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології і публічного управління.*

*Авторка понад 60 наукових і навчально-методичних публікацій. Провідна лекторка з курсів «Соціологія управління», «Теоретична соціологія XXI століття», «Крос-культурні комунікації» «Соціологія мови», «Соціологія особистості та девіантної поведінки», "Методологія та методи роботи з персоналом", "Філософія економічної діяльності"*

[Детальніше про викладача на сайті кафедри](https://web.kpi.kharkov.ua/sp/)

<https://web.kpi.kharkov.ua/sp/>

## Загальна інформація

### Анотація

Вивчення курсу повинно сформувати у студентів 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.

## **Мета та цілі дисципліни**

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

## **Формат занять**

*Лекції, практичні заняття, самостійна робота, консультації. Підсумковий контроль – залік.*

## **Компетентності**

*Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт (ЗК05)*

*Здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК06)*

*Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК07)*

*Здатність організувати роботу з мотивації працівників в установах економічного профілю (СК09).*

## **Результати навчання**

*Розробляти прикладні проекти з мотивації працівників в установах економічного профілю (ПР10).*

## **Обсяг дисципліни**

*Загальний обсяг дисципліни 120 год. (4 кредитів ECTS): лекції – 32 год., практичні заняття – 16 год., самостійна робота – 72 год.*

## **Передумови вивчення дисципліни (пререквізити)**

*Для успішного опанування навчальної дисципліни необхідно мати знання та практичні навички із дисциплін "Теоретична соціологія XXI століття", "Соціологічний супровід економічної діяльності", "Методологія та методи роботи з персоналом"*

## **Особливості дисципліни, методи та технології навчання**

*Під час викладання курсу застосовуються мультимедійні засоби, проектна і командна робота. На практичних заняттях застосовується проектний підхід, заплановано самостійну розробку методики ідентифікації осіб, що схильні до різних видів організаційної девіації (після вивчення існуючих методик та їх аналізу).*

## **Програма навчальної дисципліни**

### **Теми лекційних занять**

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

*Актуальність проблеми кадрової безпеки, предмет і цілі дисципліни. Безпека організації, загрози і ризики, кадрова безпека, небезпечні категорії персоналу, типізація загроз.*

*Тема 2 Економічна безпека в управлінні персоналом*

*Вплив системи управління персоналом на економічну безпеку організації. Безпека персоналу як чинник економічної безпеки. Служба управління персоналом та її діяльність для забезпечення кадрової безпеки*

*Тема 3. Екзогенні та ендогенні ризики кадрової безпеки організації*

*Екзогенні (зовнішні) фактори: соціальні, політичні, етнічні, релігійні, культурні тощо. Конкурентна боротьба: переманювання конкурентами, розголошення таємниці. Ендогенні (внутрішні) фактори: невідповідність посаді, низька мотивація, невідповідні критерії відбору персоналу, схильність до девіації.*

*Тема 4. Організаційні девіанти та їх вплив на безпеку соціальних організацій*

*Девіантологія і соціологія девіантної поведінки, Внутрішньо організаційні норми організаційні девіанти. Типологія організаційних девіантів. Ризики і небезпеки, що пов'язані з перебуванням у складі персоналу організаційних девіантів.*

***Тема 5 Адиктивна поведінка: сутність, підходи до її пояснення.***

*Визначення адиктивної поведінки в соціології, психології, кадровій роботі. Види адиктів, їх характеристики. Загрози адиктивної поведінки.*

***Тема 6. Адикти в організаціях: основні небезпеки, метод ідентифікації та робота з адиктами.***

*Адикти, різновиди залежностей, Основні ризики і загрози, що пов'язані з адиктами. Хімічно-залежні особи, особи з нехімічним типом залежності. Особи з розладом особистості в організаціях*

***Тема 7. Особи, що схильні до злочину в організаціях.***

*Проблема правопорушень і злочинності в організаціях різного типу. Особи з кримінальним минулим або кримінальною спрямованістю особистості та їх поведінка в організаціях.*

*Профілактика правопорушень в трудовому колективі.*

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

*Поняття втоми, діагностика стану втоми, корекція функціональних станів. Поняття стресу.*

*Профілактика хронічного стресу в організаціях. Небезпечні психофізіологічні стани, що пов'язані з віковими характеристиками професійної діяльності.*

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

*Професійна неадекватність, професійна некомпетентність та їх вплив на безпеку. «Аномічні стани» персоналу і безпека організацій. Патологічні відносини в колективі, які провокуються брехунами і агресорами*

***Тема 10. Конфлікти в організаціях та наслідки для кадрової безпеки.***

*Конфлікти в організаціях: види, причини, структура. Управління конфліктами як шлях зменшення ризиків для організації.*

***Тема 11. Побудова підсистеми кадрової безпеки в організації.***

*Системи кадрової безпеки, принципи її функціонування системи кадрової безпеки, об'єкти її діяльності. Методики роботи з кандидатами в організацію. Методи скринінгу й безпечного звільнення персоналу. Захист організації від інсайду, шпіднажу, недружнього вторгнення.*

***Тема 12. Методологія і методи виявлення та роботи з девіантами***

*Соціологічний супровід кадрової безпеки в організації. Методологія оцінки ризиків кадрової небезпеки в організаціях*

## **Теми практичних занять**

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

*Визначення актуальності проблеми кадрової безпеки, предмету та цілей дисципліни. Безпека організації, загрози і ризики, кадрова безпека, небезпечні категорії персоналу, типізація загроз. Кадрова безпека за умов воєнного стану.*

***Тема 2, 3 Економічна безпека в управлінні персоналом. Екзогенні та ендогенні ризики кадрової безпеки організації***

*Вплив системи управління персоналом на економічну безпеку організації. Безпека персоналу як чинник економічної безпеки. Служба управління персоналом та її діяльність для забезпечення кадрової безпеки. Екзогенні (зовнішні) фактори: соціальні, політичні, етнічні, релігійні, культурні тощо. Конкурентна боротьба: переманювання конкурентами, розголошення таємниці. Ендогенні (внутрішні) фактори: невідповідність посади, низька мотивація, невідповідні критерії відбору персоналу, схильність до девіації.*

#### **Тема 4. Організаційні девіанти та їх вплив на безпеку соціальних організацій**

Опис девіантології і соціології девіантної поведінки. Дослідження внутрішньо організаційних норм та організаційних девіантів. Ризики і небезпеки, що пов'язані з перебуванням у складі персоналу організаційних девіантів.

#### **Тема 5, 6 Адиктивна поведінка: сутність, підходи до її пояснення. Адикти в організаціях: основні небезпеки, метод ідентифікації та робота з адиктами.**

Визначення адиктивної поведінки в соціології, психології, кадровій роботі. Види адиктів, їх характеристики. Загрози адиктивної поведінки.

Вивчення поняття "адикти", різновиди залежностей, Основні ризики і загрози, що пов'язані з адиктами. Хімічно-залежні особи, особи з нехімічним типом залежності. Особи з розладом особистості в організаціях

#### **Тема 7. Особи, що схильні до злочину в організаціях.**

Визначення типології правопорушень і злочинності в різних організаціях та засоби запобігання негативним наслідкам їх перебування в колективі.

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

Поняття втоми, діагностика стану втоми, корекція функціональних станів. Поняття стресу. Профілактика хронічного стресу в організаціях. Небезпечні психофізіологічні стани, що пов'язані з віковими характеристиками професійної діяльності.

#### **Тема 9,10 Управлінські помилки та їх наслідки для стану кадрової безпеки. Конфлікти в організаціях та наслідки для кадрової безпеки**

Професійна неадекватність, професійна некомпетентність та їх вплив на безпеку. «Аномічні стани» персоналу і безпека організацій. Патологічні відносини в колективі, які провокуються брехунами і агресорами

Конфлікти в організаціях: види, причини, структура. Управління конфліктами як шлях зменшення ризиків для організації.

#### **Тема 11, 12 Побудова підсистеми кадрової безпеки в організації. Методологія і методи виявлення та роботи з девіантами**

Системи кадрової безпеки, принципи її функціонування системи кадрової безпеки, об'єкти її діяльності. Методики роботи з кандидатами в організацію. Методи скринінгу й безпечного звільнення персоналу. Захист організації від інсайду, шпіонажу, недружнього вторгнення. Соціологічний супровід кадрової безпеки в організації. Методологія оцінки ризиків кадрової небезпеки в організаціях

### **Теми лабораторних робіт**

Лабораторні роботи в рамках дисципліни не передбачені.

### **Самостійна робота**

Курс передбачає індивідуальне проектне завдання із створення методики ідентифікації осіб, що належать до категорії організаційних девіантів. Перевірка здійснюється під час захисту студентом власного проекту у формі доповіді та презентації. Також студентам надаються актуальні наукові праці та практичні матеріали для самостійного ознайомлення з подальшим обговоренням під час практичних занять

### **Література та навчальні матеріали**

Основна література:

1	Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
2	Гребенюк А.М. Г 79 Основи управління інформаційною безпекою: навч. посібник / А.М.

	<i>Гребенюк, Л.В. Рибальченко. Дніпро: Дніпроп. держ. унт внутріш. справ, 2020. – 144 с</i>
3	<i>Никифороенко В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. / В. Г. Никифороенко. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.</i>
4	<i>Робота з персоналом організацій: Навчальний посібник / за ред. д.с.н., проф. І.П. Руценка. – Х.: Видавництво «Форт», 2013. – 460 с.</i>
5	<i>Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с</i>
6	<i>Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с</i>

#### Допоміжна література

7	<i>Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Л.Балабанова, Олена Сардак; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.</i>
8	<i>Волкова О. В. Ринок праці. Навчальний посібник / О. Волкова. - К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.</i>
9	<i>Данюк В. Кадрове діловодство: Навчальний посібник/ В. Данюк, Л.Кулаковська. – К.: Каравела, 2006. – 239 с.</i>
10	<i>Дорофієнко В. В. Управління персоналом: Графічне моделювання: [навч.-метод. посібник] / В. В. Дорофієнко, Ю. М. Комар, С. Ю. Комар, В. І. Токарева; Під заг. ред. С.Ф.Поважного. – Донецьк: ДонДУУ. – 2008. – 266 с.</i>
11	<i>Кадрова документація/О.Чігінцева, В.Матвєєва, В.Кузнєцова та ін. – Вид. 11-те, перероб і доп. – Х.: Фактор, 2013. – 576 с.</i>
12	<i>Колпаков В. Маркетинг персоналу: Навчальний посібник для студ. серед. і вищ. навч. закладів/ В. Колпаков; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2006. – 405 с</i>
13	<i>Корпоративна культура: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.</i>
14	<i>Економічна безпека підприємств: Підручник / Ортинський В.Л., Керницький І.С., Живко З.Б. та ін.; – К.: Алерта, 2011. – 704 с</i>
15	<i>Особистість в соціальних організаціях: навчально-методичний посібник для студентів спеціальності 054 «Соціологія» / К. А. Агаларова, Т. М. Байдак, М. В. Бірюкова, та ін.; за ред. І. П. Руценка, К. А. Агаларової. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – с. 163</i>
16	<i>Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. / Михайлова Л. І. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с</i>
17	<i>Мойсеєнко І.П., Марченко О.М. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства: навч. посіб. Львів, 2011. 380 с</i>
18	<i>Соціологія і психологія: Навч. посіб. / За ред. Ю.Ф. Пачковського. – К.: Каравела, 2009. – 760 с.</i>

## Система оцінювання

### Критерії оцінювання успішності студента та розподіл балів

100% оцінювання складається із підсумкового - 20% та поточного контролю - 80%.

Підсумковий контроль проводиться у вигляді диференційованого заліку, питання до заліку доводяться до студентів заздалегідь. Поточний контроль здійснюється на семінарських заняттях (опитування за темами) - 40%, підготовка рефератів - 10% та індивідуального завдання - 10%. Модульні контрольні роботи - 2\*10 (20%)

### Шкала оцінювання

Сума балів	Національна оцінка	ECTS
90–100	Відмінно	A
82–89	Добре	B
75–81	Добре	C
64–74	Задовільно	D
60–63	Задовільно	E
35–59	Незадовільно (потрібне додаткове вивчення)	FX
1–34	Незадовільно (потрібне повторне вивчення)	F

## Норми академічної етики і політика курсу

Студент повинен дотримуватися «Кодексу етики академічних взаємовідносин та доброчесності НТУ «ХПІ»: виявляти дисциплінованість, вихованість, доброзичливість, чесність, відповідальність. Конфліктні ситуації повинні відкрито обговорюватися в навчальних групах з викладачем, а при неможливості вирішення конфлікту – доводитися до відома співробітників дирекції інституту. Нормативно-правове забезпечення впровадження принципів академічної доброчесності НТУ «ХПІ» розміщено на сайті: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/nv/akademichna-dobrochesnist/>

## Погодження

Силабус погоджено

28.06.24

Завідувач кафедри  
Володимир МОРОЗ

27.08.24

Гарант ОП  
Надія ШАНІДЗЕ