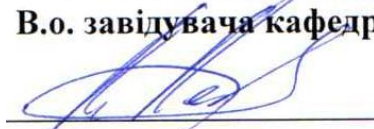


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка

Факультет Математики, природничих наук та технологій
Кафедра Менеджменту та підприємництва

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
В.о. завідувача кафедри

 О.М. Левченко
« 15 » серпня 2024 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОК ПП 06 КАДРОВА БЕЗПЕКА

(шифр і назва навчальної дисципліни)

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Галузь знань: 07 Управління та адміністрування
(шифр, назва галузі)
Спеціальність: 073 Менеджмент
(шифр і назва спеціальності)
Освітня програма: Управління фінансово-економічною безпекою
(назва)
Форма навчання: Денна, Заочна
(денна, заочна,)

2024 – 2025 навчальний рік

Робоча програма навчальної дисципліни **Кадрова безпека**
(назва навчальної дисципліни)

розроблена на основі освітньо-професійної програми **Управління фінансово-економічною безпекою**, навчального плану підготовки здобувачів вищої освіти
(назва ОПП)

освітнього ступеня **другий (магістерський)** за спеціальністю **073 Менеджмент**
(шифр і назва спеціальності)

Розробник: кандидат економічних наук, доцент Панченко Оксана Петрівна

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні кафедри **Менеджменту та підприємництва**

Протокол від «15» серпня 2024 року № 1

Завідувач кафедри **д.екон. н., професор**



(підпис)

Левченко О.М.
(прізвище та ініціали)

Робоча програма навчальної дисципліни ***Кадрова безпека*** для студентів спеціальності ***073 Менеджмент*** за другим (магістерським) рівнем вищої освіти. – ЦДУ імені В. Винниченка, 2024. – 25 с.

© Панченко О.П., 2024 рік

© ЦДУ імені В. Винниченка,
2024 рік

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1.1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни		
		денна форма навчання	заочна форма навчання	
Кількість кредитів – 4,0	Галузь знань <u>07 «Управління та адміністрування»</u> (шифр і назва)	Нормативна		
Індивідуальне навчально-дослідне завдання _____ (назва)	Спеціальність: <u>073 Менеджмент</u> (шифр і назва)	Рік підготовки		
		1-й	-й	
Семестр				
1-й		-й		
Загальна кількість годин – 120	Освітня програма: <u>«Управління фінансово-економічною безпекою»</u> (шифр і назва)	Лекції		
		24 год.	год.	
Практичні, семінарські				
24 год.		год.		
Лабораторні				
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 6		Рівень вищої освіти: <u>Другий (магістерський)</u>	год.	год.
			Самостійна робота	
			72 год.	год.
			Індивідуальні завдання:	
			год.	
			Вид контролю:	
			Екзамен	

1.2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета викладання дисципліни «Кадрова безпека» вивчення теоретичних основ і набуття практичних навичок проведення досліджень із проблем забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Завдання дисципліни «Кадрова безпека» є:

- засвоєння основних принципів обґрунтування різних видів загроз кадровій безпеці, методичних підходів до аналізу ризиків з боку персоналу та управління ними;

- оволодіння навичками самостійно визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від загроз її майновій та немайновій безпеці, інформаційній безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни у студента мають бути сформовані такі *компетентності*:

загальні	фахові
ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності); ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).	СК06.Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми; СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом; СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.

1.3. Очікувані програмні результати навчання:

ПРН07. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. *Поняття та зміст кадрової безпеки підприємства*

Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві.

Теоретичний базис формування кадрової безпеки підприємства.

Визначення місця кадрової безпеки в системі безпеки підприємства. Визначення об'єкта, предмета, призначення та основних завдань навчальної дисципліни «Кадрова безпека». Історія розвитку системи забезпечення безпеки підприємства. Визначення місця кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

Сутність та підходи до визначення понять «Безпека», «Система безпеки», «Економічна безпека» та «Кадрова безпека». Визначення головної мети забезпечення корпоративної та кадрової безпеки як науки і навчальної дисципліни. Кадрова безпека як процес запобігання неправомірним діям з боку персоналу. Зв'язок кадрової безпеки з іншими економічними, психологічними і соціальними дисциплінами.

Поняття та роль системи кадрової безпеки в організації.

Концептуальні передумови забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Цілі і завдання кадрової безпеки на підприємстві. Напрями реалізації системи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Принципи реалізації кадрової безпеки, їх сутність і обумовленість економічними законами.

Можливість застосування функцій кадрової безпеки на українських підприємствах. Необхідність забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Тема 2. Складові кадрової безпеки підприємства.

Мета забезпечення кадрової безпеки. Суб'єкти та об'єкти кадрової безпеки підприємства. Взаємозв'язок кадрової та економічної безпеки підприємства. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці в зарубіжній науковій літературі.

Типи загроз. Задачі та завдання системи кадрової безпеки.

Функції менеджменту кадрової безпеки. Функції кадрової безпеки в системі управління персоналом. Визначення функцій кадрової безпеки в системі управління персоналом

Особистісні характеристики працівника та їхня типологія.

Соціальна типологія характерів Е. Фрома: ставлення людини до життя, суспільства та моральних цінностей.

Тема 3. Управління персоналом в системі менеджменту організацій.

Персонал як об'єкт управління. Особистісні якості працівників і типології особистості. Види професійно важливих якостей співробітників. Класифікація людей розумової праці. Види професійно неприпустимих якостей працівників. Виділення трьох типів особистості для соціальної сфери. Типологія Майерс-Бріггс – людина як інформаційна система. Інтегральна модель «Велика п'ятірка». Типологія характерів Карла Леонгарда

Суть, функції та методи управління персоналом.

Система управління персоналом на підприємстві.

Класифікація співробітників за відношенням до роботи та місцем в організаційній ієрархії. Наведення класифікації співробітників за відношенням до роботи і місця в організаційній ієрархії. Класифікація соціально-психологічних типів працівників у сучасній організації Сергія Заніна.

Виявлення груп ризику на підприємстві, тактика роботи з ними. Визначення поняття «Групи ризику в організації». Загрози кадровій безпеці, що створюються групами ризику. Методика виявлення співробітників, які належать до груп ризику. Профілактика прийому "залежних" працівників на стадії набору та відбору персоналу

Галузева специфіка забезпечення кадрової безпеки.

Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства

Психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі.

Визначення психологічних особливостей поведінки індивіду в натовпі. Прояв характерних для знаходження людини в натовпі рис: анонімність, інстинктивність, несвідомість, стан асоціації, заражаємість, аморфність, безвідповідальність.

Соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за умови його мотивації. Наведення соціально-психологічних особливостей поведінки персоналу за умови його мотивації. Визначення оптимального значення мотивації. Виявлення

негативного впливу нагород на мотивацію. Зниження дисонансу сприйняття і поведінки. Регулярність здійснення мотиваційних заходів.

Психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.

Модель ефективного управління змінами Курта Левіна. Три етапи процесу змін: первинний стан, стан переходу і фінальний стан. Крива класичних змін, що відображає їх вплив на ефективність діяльності. Графічне відображення емоційного стану людини в перехідний період.

Психологічні особливості поведінки людей: ірраціональність, зациклення, ефект натовпу, шок змін.

Соціально-психологічні стани, страхи та невпевненість співробітників.

Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці

Дискримінація в організації за різними ознаками. Види дискримінації. Особистісні якості працівників, які використовуються як критерії для дискримінації. Джерела формування відмінностей у характеристиках особистості. Дискримінація за віком, за статевою ознакою, за відношенням до людей з обмеженими фізичними можливостями.

Фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці. Програма щодо запобігання дискримінації, жорстокості і примусу на робочих місцях, яка дозволяє звести до мінімуму матеріальній і моральній збиток.

Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства. Основні теорії лідерства. Можливість навчання лідерству. Найбільш ефективні лідерські компетенції. Поведінкові теорії лідерства. Лідерство, зосереджене на людині або на роботі. Управлінська решітка Блейка і Моутона. Ситуаційні теорії лідерства. Сучасна модель ефективного лідерства.

Методи уникнення дискримінації в організації за різними ознаками. Покарання за фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці.

Тема 6. Форми та методи управління кадровою безпекою організації

Методи системи управління персоналом.

Системний підхід до управління персоналом. Комплексний вплив на персонал організації. Елементи системи управління персоналом. Напрями кадрової політики підприємства.

Ризики в системі управління персоналом. Управління кадровим ризиком.

Методи ухвалення рішень в організації. Делегування повноважень як джерело ризику.

Вивчення стратегій забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Функції департаменту безпеки великої організації.

Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві

Тема 7. Система управління кадровою безпекою організації.

Структура системи управління кадровою безпекою на підприємстві.

Аналіз структури системи управління кадровою безпекою в сучасній організації. Типова структура системи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Чинники, що впливають на вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою конкретної організації. Стратегія випереджальної протидії загрозам. Стратегія пасивного захисту від загроз. Стратегія адекватної відповіді на загрози. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою.

Служба безпеки сучасної організації.

Орієнтація на створення служби безпеки, повноцінної щодо виконуваних функцій. Типова структура департаменту безпеки великої корпорації. Орієнтація на створення служби безпеки, мінімізованої щодо виконуваних функцій. Типова структура служби безпеки невеликого підприємства. Орієнтація на створення служби безпеки з обмеженими функціями. Функції та повноваження керівника служби безпеки сучасної організації.

Розподіл функцій, повноважень та відповідальності між інстанціями в системі управління кадровою безпекою.

Розподіл компетенцій у системі управління кадровою безпекою організації.

Тема 8. Методи впливу на персонал підприємства

Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал організації.

Адміністративні, мотиваційні та психологічні методи цілеспрямованого впливу на персонал. Методи організаційно-адміністративного впливу. Організаційно-правові методи. Методи нормативного впливу. Корпоративний кодекс компанії. Розпорядчі методи. Методи мотиваційного впливу на працівника. Штрафи, пониження в посаді, депреміювання. Методи психологічного впливу.

Стійкі форми таємного примушення співробітників.

Маніпуляції, маніпулятивна влада. Техніки маніпуляції. Способи захисту від маніпуляцій. Психологічні ігри. Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання. Рефлексивне управління. Кризис-менеджмент, кризис-технології.

Плітки і провокації як інструменти інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства.

Причини виникнення чуток. Класифікація чуток. Напрями навмисного поширення чуток. Механізми та принципи створення чуток. Управління чутками і плітками. Провокація як метод психологічного впливу. Форми провокування

Методичні вимоги до організації та експлуатації системи управління кадровою безпекою. Форми примушення співробітників: маніпуляції, психологічні ігри, рефлексивне управління, кризис-менеджмент.

Тема 9. Протидія загрозам безпеці персоналу підприємства.

Протидія загрозі переманювання співробітників підприємства.

Загроза витоку конфіденційної інформації. Загроза втрати частини клієнтської бази. Пряма загроза державній безпеці. Працівники підприємства, відповідальні за ефективну протидію загрозам переманювання співробітників. Виявлення можливих причин невдоволення співробітників. Вироблення найбільш ефективних методів профілактики загрози переманювання персоналу.

Протидія загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем.

Об'єкти, суб'єкти і найбільш поширені форми прояву та реалізації загрози схилення співробітників до порушення зобов'язань перед роботодавцем. Схилення співробітника до разового розголошення довірених йому конфіденційних відомостей. Схилення співробітника до співучасті у замаху на майнову безпеку роботодавця. Схилення співробітника до зловживання своїми службовими повноваженнями.

Протидія загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.

Основні причини замахів на підприємців і топ-менеджерів. Організація протидії загрозі замаху.

Тема 10. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.

Конфіденційна інформація як об'єкт захисту. Класифікація конфіденційної інформації.

Типові форми та методи реалізації загроз інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу. Систематизований перелік загроз інформаційній безпеці сучасної організації. Основні методи реалізації загроз безпеці комп'ютерної інформації.

Методи протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства. Перелік конфіденційної інформації сучасної організації. Основні канали витоку конфіденційної інформації. Технологічна послідовність заходів щодо формування та впровадження системи інформаційної безпеки.

Управління персоналом організації з метою забезпечення її інформаційної безпеки. Навчання співробітників організації правилам забезпечення інформаційної безпеки роботодавця. Профілактичний контроль дотримання правил забезпечення безпеки роботодавця. Ранжирування персоналу, допущеного до управління інформацією на електронних носіях, за групами потенційного ризику

Тема 11. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу.

Майно організації як об'єкт захисту. Класифікація майна організації.

Типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу. Диференціація форм реалізації загроз майновій безпеці організації залежно від їх об'єкта. Причини, що спонукають співробітника до акту умисного саботажу.

Методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства. Методи програмно-математичного характеру. Методи технічного характеру. Методи організаційного характеру. Конкретизація методів протидії типовим загрозам майновій безпеці. Управління персоналом організації з метою забезпечення її майнової безпеки. Покарання співробітників підприємства в разі реалізації з їхнього боку погроз його майнової безпеки. Матеріальна відповідальність працівників. Основні особливості в організації контролю над діяльністю співробітників з метою забезпечення майнової безпеки роботодавця.

3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	СРС		л	п	лаб.	інд.	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовний модуль 1. Поняття та зміст кадрової безпеки підприємства												
Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві	10	2	2			6						
Тема 2. Складові кадрової безпеки підприємства	10	2	2			6						
Тема 3. Управління персоналом в системі менеджменту організацій	10	2	2			6						
Тема 4. Формування колективу організації	10	2	2			6						
Тема 5. Кадрова політика підприємства	12	2	2			8						
Тема 6. Форми та методи управління кадровою безпекою організації	12	2	4			6						
Разом модуль 1	64	12	14			38						
Змістовний модуль 2. Використання матеріальних стимулів мотивації персоналу												
Тема 7. Система управління кадровою безпекою організації	10	2	2			6						
Тема 8. Методи впливу на персонал підприємства	14	2	2			10						
Тема 9. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства	12	4	2			6						
Тема 10. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.	10	2	2			6						
Тема 11. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	10	2	2			6						
Разом модуль 2	56	12	10			34						
Усього годин	120	24	24			72						

4. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

4.1. Теми лекційних занять

4.1.1 денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві План 1. Теоретичний базис формування кадрової безпеки підприємства 2. Концептуальні передумови забезпечення кадрової безпеки підприємства	2
2	Тема 2. Складові кадрової безпеки підприємства План 1. Мета забезпечення кадрової безпеки підприємства. 2. Взаємозв'язок кадрової та економічної безпеки підприємства. 3. Типи загроз.	2
3	Тема 3. Управління персоналом в системі менеджменту організації План 1. Персонал як об'єкт управління. 2. Суть, функції та методи управління персоналом. 3. Система управління персоналом на підприємстві.	2
4	Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства. План 1. Психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі. 2. Соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за умови його мотивації. 3. Психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.	2
5	Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці План 1. Дискримінація в організації за різними ознаками. Види дискримінації. 2. Фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці. 3. Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства.	2
6	Тема 6. Форми та методи управління кадровою безпекою організації План 1. Методи системи управління персоналом. 2. Системний підхід до управління персоналом. 3. Ризики в системі управління персоналом.	2
7	Тема 7. Система управління кадровою безпекою організації. План 1. Структура системи управління кадровою безпекою на підприємстві. 2. Служба безпеки сучасної організації. 3. Розподіл функцій, повноважень та відповідальності між інстанціями в системі управління кадровою безпекою.	2

8	Тема 8. Методи впливу на персонал підприємства План 1. Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал організації. 2. Стійкі форми таємного примушення співробітників. 3. Плітки і провокації як інструменти інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства.	2
9, 10	Тема 9. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства. План 1. Протидія загрозі переманювання співробітників підприємства. 2. Протидія загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем. 3. Протидія загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.	4
11	Тема 10. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу. План 1. Конфіденційна інформація як об'єкт захисту. Класифікація конфіденційної інформації. 2. Типові форми та методи реалізації загроз інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу. 3. Методи протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства.	2
12	Тема 11. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу. План 1. Майно організації як об'єкт захисту. Класифікація майна організації. 2. Типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу. 3. Методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства.	2
	Разом	24

4.1.2 заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
3		
	Разом	

4.2. Теми семінарських (практичних) занять

4.2.1 денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві	2
2	Тема 2. Складові кадрової безпеки підприємства	2
3	Тема 3. Управління персоналом в системі менеджменту організації	2
4	Тема 4. Формування колективу організації	2

5	Тема 5. Кадрова політика підприємства	2
6, 7	Тема 6. Форми та методи управління кадровою безпекою організації	4
8	Тема 7. Система управління кадровою безпекою організації	2
9	Тема 8. Методи впливу на персонал підприємства	2
10	Тема 9. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства	2
11	Тема 10. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.	2
12	Тема 11. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	2
	Разом	24

4.2.2 заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
3		
	Разом	

4.3. Теми лабораторних занять

4.3.1 денна форма навчання

(на передбачено навчальним планом)

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
	Разом	

4.3.2 заочна форма навчання

(на передбачено навчальним планом)

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
	Разом	

4.4. Завдання для самостійної роботи

4.4.1 денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема: Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві Поняття та роль системи кадрової безпеки в організації. Можливість застосування функцій кадрової безпеки на українських підприємствах. Необхідність забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.	6
2	Тема: Складові кадрової безпеки підприємства Суб'єкти та об'єкти кадрової безпеки підприємства. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці в зарубіжній науковій літературі. Особистісні характеристики працівника та їхня типологія. Соціальна типологія характерів Е. Фрома: ставлення людини до життя, суспільства та моральних цінностей.	6
3	Тема: Управління персоналом в системі менеджменту організацій Галузева специфіка забезпечення кадрової безпеки.	6
4	Тема: Формування колективу організації Визначення психологічних особливостей поведінки індивіду в натовпі. Прояв характерних для знаходження людини в натовпі рис: анонімність, інстинктивність, несвідомість, стан асоціації, заражаємість, аморфність, безвідповідальність. Наведення соціально-психологічних особливостей поведінки персоналу за умови його мотивації. Визначення оптимального значення мотивації. Виявлення негативного впливу нагород на мотивацію. Зниження дисонансу сприйняття і поведінки. Регулярність здійснення мотиваційних заходів. Модель ефективного управління змінами Курта Левіна. Три етапи процесу змін: первинний стан, стан переходу і фінальний стан. Крива класичних змін, що відображає їх вплив на ефективність діяльності. Графічне відображення емоційного стану людини в перехідний період. Психологічні особливості поведінки людей: ірраціональність, зациклення, ефект натовпу, шок змін. Соціально-психологічні стани, страхи та невпевненість співробітників.	6
5	Тема: Кадрова політика підприємства Особистісні якості працівників, які використовуються як критерії для дискримінації. Джерела формування відмінностей у характеристиках особистості. Дискримінація за віком, за статевою ознакою, за відношенням до людей з обмеженими фізичними можливостями. Програма щодо запобігання дискримінації, жорстокості і примусу на робочих місцях, яка дозволяє звести до мінімуму матеріальній і моральній збиток. Основні теорії лідерства. Можливість навчання лідерству. Найбільш ефективні лідерські компетенції. Поведінкові теорії лідерства. Лідерство, зосереджене на людині або на роботі. Управлінська решітка Блейка і Моутона. Ситуаційні теорії лідерства. Сучасна модель ефективного лідерства. Методи уникнення дискримінації в організації за різними ознаками. Покарання за фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці.	8

6	Тема: <i>Форми та методи управління кадровою безпекою організації</i> Комплексний вплив на персонал організації. Елементи системи управління персоналом. Напрями кадрової політики підприємства. Методи ухвалення рішень в організації. Делегування повноважень як джерело ризику. Вивчення стратегій забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Функції департаменту безпеки великої організації.	6
7	Тема: <i>Система управління кадровою безпекою організації</i> Чинники, що впливають на вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою конкретної організації. Стратегія випереджальної протидії загрозам. Стратегія пасивного захисту від загроз. Стратегія адекватної відповіді на загрози. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою. Орієнтація на створення служби безпеки, повноцінної щодо виконуваних функцій. Типова структура департаменту безпеки великої корпорації. Орієнтація на створення служби безпеки, мінімізованої щодо виконуваних функцій. Типова структура служби безпеки невеликого підприємства. Орієнтація на створення служби безпеки з обмеженими функціями. Функції та повноваження керівника служби безпеки сучасної організації. Розподіл компетенцій у системі управління кадровою безпекою організації.	6
8	Тема: <i>Методи впливу на персонал підприємства</i> Методичні вимоги до організації та експлуатації системи управління кадровою безпекою. Форми примушення співробітників: маніпуляції, психологічні ігри, рефлексивне управління, кризис-менеджмент.	10
9	Тема: <i>Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства</i> Загроза витоку конфіденційної інформації. Загроза втрати частини клієнтської бази. Пряма загроза державній безпеці. Працівники підприємства, відповідальні за ефективну протидію загрозам переманювання співробітників. Виявлення можливих причин невдоволення співробітників. Вироблення найбільш ефективних методів профілактики загрози переманювання персоналу. Об'єкти, суб'єкти і найбільш поширені форми прояву та реалізації загрози схилення співробітників до порушення зобов'язань перед роботодавцем. Схилення співробітника до разового розголошення довірених йому конфіденційних відомостей. Схилення співробітника до співучасті у замаху на майнову безпеку роботодавця. Схилення співробітника до зловживання своїми службовими повноваженнями. Основні причини замахів на підприємців і топ-менеджерів. Організація протидії загрози замаху.	6
10	Тема: <i>Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.</i> Систематизований перелік загроз інформаційній безпеці сучасної організації. Основні методи реалізації загроз безпеці комп'ютерної інформації. Перелік конфіденційної інформації сучасної організації. Основні канали витоку конфіденційної інформації. Технологічна послідовність заходів щодо формування та впровадження системи інформаційної безпеки. Управління персоналом організації з метою забезпечення її інформаційної безпеки. Навчання співробітників організації правилам забезпечення інформаційної безпеки роботодавця. Профілактичний	6

	контроль дотримання правил забезпечення безпеки роботодавця. Ранжирування персоналу, допущеного до управління інформацією на електронних носіях, за групами потенційного ризику	
11	Тема: Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу Диференціація форм реалізації загроз майновій безпеці організації залежно від їх об'єкта. Причини, що спонукають співробітника до акту умисного саботажу. Методи програмно-математичного характеру. Методи технічного характеру. Методи організаційного характеру. Конкретизація методів протидії типовим загрозам майновій безпеці. Управління персоналом організації з метою забезпечення її майнової безпеки. Покарання співробітників підприємства в разі реалізації з їхнього боку погроз його майнової безпеки. Матеріальна відповідальність працівників. Основні особливості в організації контролю над діяльністю співробітників з метою забезпечення майнової безпеки роботодавця.	6
	Разом	72

4.4.2 заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
3		
	Разом	

4.5. Індивідуальне навчально-дослідне завдання

Виконання індивідуальних завдань має за мету поглибити знання з дисципліни «Кадрова безпека». Вона передбачає глибоке опрацювання однієї з наведених нижче тем та її презентацію на практичному занятті:

1. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства.
2. Основні завдання в системі забезпечення безпеки підприємств, установ та організацій.
3. Відмінність у забезпеченні безпеки підприємств установ та організацій.
4. Соціально-економічна оцінка умов праці.
5. Сутність, значення і зміст системного підходу в менеджменті персоналу.
6. Питома вага окремих видів загроз безпеці підприємств, організацій та установ
7. Поняття та способи вимірювання загроз безпеці підприємств, організацій та установ
8. Принципи побудови системи управління персоналом організації.
9. Характеристика концепції аналізу людських ресурсів.
10. Інформаційна база кадрового менеджменту.
11. Кадрове забезпечення управління персоналом.
12. Матеріально-технічне забезпечення кадрового менеджменту.
13. Фінансове забезпечення кадрового менеджменту.

14. Принципи стратегії та кадрової політики.
15. Місце і роль служби персоналу в організації.
16. Структура, функції та завдання кадрової служби.
17. Права, обов'язки й відповідальність керівника кадрової служби.
18. Характеристика документаційного забезпечення обліку та руху кадрів.
19. Методи професійного підбору персоналу.
20. Центри оцінювання персоналу, їх переваги у порівнянні з іншими методами оцінювання персоналу.
21. Матеріальна мотивація трудової діяльності: сутність, основні положення і значення.
22. Характеристика систем оплати праці.
23. Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу.
24. Комунікації в управлінні персоналом.
25. Типи і причини конфліктів у трудових колективах.
26. Соціальне партнерство: сутність, значення, форми.
27. Проблеми соціального партнерства на малих і приватних підприємствах.
28. Організаційна ефективність управління персоналом.
29. Економічна ефективність управління персоналом.
30. Соціальна ефективність управління персоналом.
31. Відбір кадрів для служб безпеки підприємств, організацій та установ.
32. Завдання служб безпеки підприємств, організацій та установ.
33. Особливості відбору кадрів для підприємств, організацій та установ.
34. Перевірка кадрів для підприємств, організацій та установ.
35. Види перевірки

4.6. Методи навчання

Під час вивчення дисципліни Кадрова безпека передбачено комплексне використання різноманітних методів організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності студентів та методів стимулювання і мотивації їх навчання, що сприяє розвитку творчих засад особистості майбутнього фахівця, з урахуванням індивідуальних особливостей учасників освітнього процесу.

З метою формування професійних компетентностей широко впроваджуються інноваційні методи навчання. Це – комп'ютерна підтримка освітнього процесу, впровадження інтерактивних методів навчання (робота в малих групах, мозковий штурм, ситуативне моделювання, опрацювання дискусійних питань, кейс-метод, тощо).

За джерелами знань на заняттях використовуються словесні (розповідь, бесіда, лекція) та практичні методи.

За рівнем самостійної розумової діяльності використовуються проблемно-інформаційний, проектно-пошуковий, дослідницький методи.

Із метою забезпечення максимального засвоєння студентами матеріалу курсу використовуються наступні методи навчання:

- 1) Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності:
 - словесні (лекція-монолог, лекція-діалог, проблемна-лекція);
 - наочні (презентація);

– практичні методи (ситуації; практичні завдання).

2) Методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

- метод проблемного викладу матеріалу;
- моделювання життєвих ситуацій;
- мозковий штурм;
- метод опори на життєвий досвід;
- навчальної дискусії.

3) Методи контролю й самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності:

- усного контролю;
- письмового контролю;
- самоконтролю та взаємоконтролю;
- рецензування відповідей.

4.7. Засоби діагностики результатів навчання здобувачів освіти.

Порядок та критерії виставлення балів

Контрольні заходи здійснюються з дотриманням вимог об'єктивності, індивідуального підходу, системності, всебічності.

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є:

- екзамен;
- стандартизовані тести;
- реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

Використовуються такі методи контролю (усний, письмовий), які мають сприяти підвищенню мотивації студентів до навчально-пізнавальної діяльності.

Поточний контроль. *Завданням поточного контролю* є перевірка розуміння та засвоєння певної частини учбового матеріалу, рівня сформованості навичок, умінь самостійно опрацьовувати навчальний матеріал, здатності осмислити зміст теми.

Об'єктами поточного контролю знань студента є систематичність та активність роботи на заняттях; виконання завдань для самостійної роботи. Оцінюванню можуть підлягати: рівень знань, продемонстрований у відповідях і виступах на практичних/семінарських заняттях; активність при обговоренні питань практичного/семінарського заняття; результати тестування тощо.

У разі невиконання завдань поточного контролю студент має право скласти їх індивідуально до останнього практичного заняття за дозволом завідувача кафедри. Порядок такого контролю регламентований викладачем.

Підсумковий контроль. *Завданням підсумкового контролю* є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, уміння сформулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо.

Протягом семестру здобувач може отримати max. 60 балів, 40 балів виносяться на екзамен. По поточному контролю здобувач може набрати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, тестування, презентації індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів.

Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

Досягнення студентів на практичних заняттях, а також виконані ними індивідуальної та самостійної роботи оцінюються за шкалою від «0» до «5». Критерії оцінювання наводяться у таблиці.

**Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів
на практичних заняттях**

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень. Однак не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Критерії оцінювання самостійної роботи студента

<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання навчальних досягнень</i>
5 балів	Відображена світоглядна позиція студента, його погляд на сутність проблеми. Проблема розкрита на теоретичному рівні, у зв'язках і з обґрунтуваннями, з точним і повним використанням фахових термінів і понять у контексті відповіді. Робота логічна, послідовна, композиційно чітка. Дано аргументацію своєї думки з опорою на факти громадського життя або особистий досвід, практичний досвід.
4 бали	Представлено власну точку зору при розкритті проблеми. Проблема розкрита з використанням основних термінів і понять у контексті відповіді (теоретичні зв'язки й обґрунтування недостатні). Дано аргументацію своєї думки з опорою на факти.
3 бали	Представлено власну точку зору при розкритті проблеми. Проблема розкрита з використанням основних термінів і понять у контексті відповіді, висвітлюються теоретичні зв'язки. Обґрунтування позицій недостатнє.
2 бали	Представлено власну позицію за даною проблематикою на побутовому рівні без аргументації. Відсутні реальні приклади. Порушено логіку подачі інформації.
1 бали	Відсутня власна позиція за даною проблематикою, не використовується необхідна термінологія, аргументація відсутня. Не наведено реальні приклади по проблемі. Відсутня логіка подачі інформації.
0 бал	Проблема не розкрита або дана інформація (факти громадського життя або особистого досвіду, практичний досвід) не в контексті завдання

Критерії до оцінювання індивідуального завдання

Кількість балів	Реферат	Презентація
5 балів	Виконані всі вимоги до написання й захисту реферату: позначені проблема й обґрунтована її актуальність, зроблений аналіз різних точок зору на проблему й логічно викладена власна позиція, сформульовані висновки, тема розкрита повністю, витриманий обсяг, дотримані вимоги до зовнішнього оформлення, наведені правильні відповіді на додаткові питання викладача та присутніх у аудиторії	У презентації відображено глибоке розуміння та усвідомлення матеріалу, творчий підхід до поставлених задач. Під час аналізу зроблені самостійні висновки, аргументація, висловлене власне ставлення до проблеми. Малюнки, звуки, фото, анімації – у кількості, виправданій змістом презентації. Робота виконана творчо і самостійно. Презентація характеризується оригінальністю. Заключний слайд містить висновки
4 бали	Основні вимоги до реферату і його захисту виконані, але при цьому допущені деякі недоліки. Актуальність проблеми не містить аргументації, висновки не чіткі. Найвні певні неточності у викладенні матеріалу. Вимоги щодо оформлення дотримано на належному рівні	Презентація має чіткі цілі, які відповідають темі. Використовуються різноманітні джерела отримання інформації. Презентація виконана самостійно. Заключний слайд містить висновки

3 бали	Основні вимоги до реферату і його захисту виконані, але при цьому допущені деякі недоліки	Презентація має чіткі цілі, які відповідають темі. Використовуються різноманітні джерела отримання інформації, але недостатні для розкриття теми презентації. Заключний слайд містить висновки
2 бали	Є істотні недоліки стосовно вимог до написання реферату, зокрема: тема розкрита лише частково; допущені фактичні помилки в змісті реферату або при відповіді на додаткові питання викладача та присутніх у аудиторії; під час захисту відсутній висновок	Презентація сфокусована на темі, але не розкриває її. Відсутня логіка подачі матеріалу. Використання великої кількості (більше 50%) текстової інформації. Наявні помилки, але вони незначні. Відсутні висновки
1 бали	Тема реферату не розкрита, виявляється істотне нерозуміння проблеми, оформлення не відповідає встановленим вимогам, відсутня логіка викладу представленого матеріалу	Презентація сприймається як незакінчена робота. Наявні значні фактичні помилки. Використання великої кількості (більше 70%) текстової інформації. Наявні помилки в значній кількості. Відсутні висновки
0 бал	Реферат виконано з великою кількістю суттєвих недоліків, зокрема: зміст реферату не корелює з його темою, оформлення не відповідає встановленим вимогам, відсутня логіка викладу представленого матеріалу, обсяг реферату не відповідає вимогам	Презентація не висвітлює тему. Інформацію подано хаотично. Переважне використання (більше 90%) текстової інформації. Недостатній обсяг презентації. Наявність численних помилок. Відсутні висновки.

4.8. Перелік програмових питань для самоконтролю:

1. Сутність та зміст кадрової безпеки підприємства.
2. Характеристика основних напрямів забезпечення кадрової безпеки підприємства.
3. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства.
4. Особливості використання спеціальних знань при забезпеченні кадрової безпеки. Моніторинг стану персоналу.
5. Мета, завдання та функції управління персоналом.
6. Основні поняття теорії управління персоналом.
7. Фактори впливу на людей в системі управління персоналом.
8. Класифікація та зміст принципів управління персоналом.
9. Зарубіжний досвід управління персоналом.
10. Персонал організації як суб'єкт та об'єкт управління. Структура персоналу організації.
11. Компетентність працівника: сутність та види.
12. Виробничий колектив як соціальна група.
13. Етапи створення і розвитку трудового колективу.
14. Формальні і неформальні групи, їх роль в діяльності організації.

15. Суть та стадії згуртованості колективу організації. Фактори, що впливають на згуртованість колективу.
16. Сутність та значення соціального розвитку колективу.
17. Взаємозв'язок стратегії управління персоналом та кадрової політики.
18. Поняття і типи кадрової політики. Етапи розробки кадрової політики організації.
19. Стратегічне управління персоналом організації.
20. Роль та призначення сучасних служб персоналу в організації.
21. Організаційне проектування кадрових служб.
22. Функції, права та відповідальність сучасних служб управління персоналом.
23. Інформаційне забезпечення служб персоналу.
24. Нормативно-правове забезпечення кадрових служб.
25. Сутність, цілі та завдання кадрового планування.
26. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел залучення персоналу.
27. Планування та прогнозування чисельної потреби в персоналі організації.
28. Визначення витрат, необхідних для забезпечення організації робочою силою.
29. Трудова адаптація персоналу.
30. Зміст, завдання і основні підходи до оцінки роботи персоналу.
31. Процедура проведення оцінки персоналу.
32. Методи оцінки персоналу
33. Суть професійного розвитку персоналу.
34. Підвищення кваліфікації кадрів.
35. Політика забезпечення надійності персоналу.
36. Критерії оцінки надійності персоналу підприємства.
37. Сучасні технології забезпечення надійності персоналу.
38. Методи забезпечення надійності персоналу.
39. Основні напрями діяльності фахівців з економічної безпеки із забезпечення надійності персоналу.
40. Складові лояльності персоналу.
41. Чинники формування лояльності персоналу.
42. Рівні лояльності персоналу.
43. Показники лояльності персоналу.
44. Сучасні методи оцінки лояльності персоналу підприємства.
45. Формування кадрового резерву.
46. Управління плинністю кадрів на підприємстві.
47. Соціальне партнерство на підприємстві: суть і функції.
48. Оцінка ефективності діяльності служби персоналу організації.
49. Оцінка економічної і соціальної ефективності проєктів, спрямованих на вдосконалення системи управління персоналом.
50. Організація та джерела залучення персоналу.
51. Суть контрактної форми найму.
52. Кадровий аудит.
53. Суть професійного розвитку та завдання управління ним. Характеристика видів професійного навчання персоналу.

54. Методи і форми професійного розвитку. Підвищення кваліфікації кадрів (персоналу).

55. Зміцнення безпеки підприємства через навчання працівників.

56. Поняття політики безпеки.

57. Модель представлення системи інформаційної безпеки.

58. Загрози підприємству та шляхи їх запобігання.

59. Загальна характеристика забезпечення безпеки підприємств в іноземних державах.

60. Модель безпеки підприємства.

4.9. Схема нарахування балів, які отримують студенти

<i>Змістовний модуль 1</i>	<i>Змістовний модуль 2</i>	<i>Індивідуальні завдання</i>	<i>Підсумковий контроль</i>
35 балів	20 бали	5 балів	40 балів
55 бала			
60 балів			
100 балів			

Поточне тестування та самостійна робота														Екзамен	Сума
Розділ 1							Розділ 2				Самостійна робота	Індивідуальні завдання	Разом	Макс. - 40	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5	60		

T1, T2 ... T6 – теми розділів.

За виконання курсового проєкту (роботи)

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума
до 10	до 40	до 50	100

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90-100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
74-81		
64-73	задовільно	
60-63		

35-59	незадовільно	незараховано
1-34	незадовільно	незараховано

5. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

5.1. Рекомендована література

Основна

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 Основи управління інформаційною безпекою: навч. посібник / А.М. Гребенюк, Л.В. Рибальченко. Дніпро: Дніпроп. держ. унт внутріш. справ, 2020 – 144с.
3. Живко З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с
4. Кавун С.В., Панченко В.А. Класифікація індикаторів управління кадровою безпекою підприємства. Информационная экономика : этапы развития, методы управления, модели: коллективная монография / за ред.. В.С. Пономаренко, Т.С. Клебаковой. Х.: ВШЭМ – ХНЭУ им. Кузнеця, 2018. 668 с. С. 482 – 502.
5. Онищенко В. О., Завора Т. М., Чепурний О. В. Соціальна безпека регіону: теоретичні та прикладні аспекти. Полтава : ПолтНТУ, 2018. – 275 с.
6. Оцінювання ефективності системи менеджменту кадрової безпеки підприємства. Колективна монографія. Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства: Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2020. С. 347-359.
7. Панченко В. А. Методологічні засади протидії інсайдерам у системі кадрової безпеки підприємства : монографія. Харків : Мачулін, 2018. 386 с.
8. Панченко В.А. Механізм протидії інсайдерської діяльності : монографія / В.А. Панченко. – Харків : Мачулін, 2018. – 388 с.
9. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум [Електронний ресурс] : навч. посібник. Електрон. дані. Х. : ХДУХТ, 2018.
10. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова та ін. Київ ; Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. – 184 с.
11. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с
12. Теоретико-методологічні засади формування кадрової безпеки в системі публічного управління : колект. монографія / за ред. С. О. Борисевича ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : НАДУ, 2018. 303 с.
13. 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 – 404с.

Допоміжна

1. Аблязова Н. Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством // *Економіка та суспільство*. Наук. журн. 2020. Випуск 22. <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/74.-Ablyazova-N.R..pdf>
2. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки / О. Барановський // *Економіка. Фінанси. Право*. – 2019. – № 8. – С. 14–16.
3. Касич А.О., Медвідь Г.С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»* 2019. № 1. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2019/11.pdf
4. Коженювські Л. Управління безпекою // *Актуальні проблеми економіки*. 2019. №1 (31). С. 147-154.
5. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства / С. В. Кондратьєва // *Економіка: реалії часу*. Наук. журн. 2018. № 5 (21). С. 194–198.
6. Основи менеджменту. Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей. Рішення вченої ради ЦДПУ ім. В. Винниченка. (протокол № 4 від 25.11.2019 р.) / Уклад.: Панченко В.А., Галета Я.В., Черненко О.В. - Дніпро: Середняк Т.К., 2019. 452 с.
7. 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. Рущенко, К. А. Агаларової. – Харків : НТУ «ХП», 2020. 163с.
8. Управління кадровим потенціалом торгового підприємства в умовах кризового стану В.А. Панченко, О.П. Панченко *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2019. С.145-152.
9. Семенченко А. В. Исследование взаимосвязи конфликтных ситуаций и угроз кадровой безопасности предприятия / А. В. Семенченко, Н. В. Аграмакова, А. И. Писаревская // *Бизнес Информ*. 2018. № 4. С. 467-473.

5.2. Методичне забезпечення

1. Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни Кадрова безпека
2. Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи з дисципліни Кадрова безпека

5.3. Інформаційні ресурси

(перелік інформаційних ресурсів)

1. Бізнес-портал: <http://www.buziness.info>.
2. Законодавство України : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Інтернет портал для управлінців: <http://www.management.com.ua>.
4. Інструментарій сучасного менеджменту : <http://www.management.com.ua>.
5. OSVITA.UA. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/.
6. Сайт Верховної ради України. URL: <http://www.rada.com.ua>.
7. Сайт Національної бібліотеки імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>

6. ПОЛІТИКА ЩОДО АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Політика щодо академічної доброчесності формується на основі дотримання принципів академічної доброчесності відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про авторське право і суміжні права», «Про видавничу справу», з урахуванням норм Положення «Про академічну свободу та академічну доброчесність в Центральнотериторіальному державному університеті імені Володимира Винниченка».

Примітки:

- 1. Робоча програма навчальної дисципліни є нормативним документом закладу вищої освіти і містить виклад конкретного змісту навчальної дисципліни, послідовність, організаційні форми її вивчення та їх обсяг, визначає форми та засоби поточного і підсумкового контролю.*
- 2. Розробляється викладачем. Робоча програма навчальної дисципліни розглядається на засіданні кафедри і затверджується завідувачем кафедри.*
- 3. Формат бланка – А4 (210×297 мм).*