

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы магистратуры  
по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление кадровой безопасностью**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 01.04.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины являются формирование у обучающихся целостных знаний и умений по организации работы с персоналом в компании с целью обеспечения ее безопасности.

Задачами освоения дисциплины является:

- овладеть навыками безопасного управления персоналом через призму влияния корпоративных факторов;
- выработку умений эффективного использования способностей и возможностей сотрудников предприятия,
- получить представление об обеспечении кадровой безопасности на предприятиях, в организациях и в учреждениях различных сфер и форм собственности

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**УК-3** - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

- методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации;
- наиболее эффективные способы защиты конфиденциальной информации компании;

### **Уметь:**

- самостоятельно принимать эффективные решения по обеспечению кадровой безопасности;
- применять организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации

### **Владеть:**

- методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности;
- методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности;
- навыками построения эффективных систем защиты кадрового развития

организации на всех его этапах начиная от набора и заканчивая высвобождением персонала

- навыками построения эффективных систем защиты кадрового развития организации на всех его этапах начиная от набора и заканчивая высвобождением персонала

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	16	16

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 120 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

### 4. Содержание дисциплины (модуля).

#### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p><b>Общие понятия кадровой безопасности</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Общие понятия. Конкурентная борьба и угрозы безопасности. - Структура безопасности компании.</li> <li>- Место и роль кадровой безопасности.</li> <li>- Общие принципы организации и функционирования системы безопасности.</li> <li>- «Золотое сечение безопасности».</li> </ul>
2	<p><b>Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Три основных фактора кадровой безопасности.</li> <li>- Персонал – основная угроза безопасности компании и ее главный ресурс.</li> <li>- Угрозы компании со стороны персонала.</li> <li>- Организация работы по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации. Специфика компании. Типичные ошибки руководителей.</li> </ul>
3	<p><b>Защита персональных данных работников, личности и интересов работника</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проблема защиты персональных данных работников и причины ее актуальности.</li> <li>- Внешние и внутренние угрозы для персональных данных при их обработке в информационных системах и без использования средств автоматизации.</li> <li>- Основные понятия из сферы защиты персональных данных. - Требования Федерального закона «О персональных данных» и иных нормативных актов.</li> </ul>
4	<p><b>Обеспечение защиты материальных ценностей</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проблема и особенности защиты материальных ценностей в производственных и торговых компаниях. Типичные ошибки. - Основные правила проведения служебных расследований.</li> <li>- Проблема и особенности защиты интеллектуальной собственности. - Организация работы по защите материальных ценностей и интеллектуальной собственности</li> </ul>
5	<p><b>Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение безопасности на стадии подбора и отбора персонала. - Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности.</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Общие понятия кадровой безопасности</b> Задание «Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций. Составить таблицу»</p> <p>В результате работы над заданием студент получает навык выявления кадровых рисков и угроз в зависимости от специфики деятельности организации.</p>
2	<p><b>Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу.</b></p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык разработки превентивных мероприятий по предотвращению кадровых угроз</p>
3	<p><b>Защита личности и интересов работника</b></p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате работы над кейсом студент получает навык разработки превентивных мероприятий по предотвращению кадровых угроз
4	Защита личности и интересов работника Кейс «Формы проявления угроз склонения сотрудников организации к нарушению обязательств перед работодателем» В результате работы над кейсом студент получает навык разработки превентивных мероприятий по предотвращению кадровых угроз
5	Лояльность сотрудников как фактор кадровой безопасности Задание «Произвести проверку благонадежности работников компании, измерение лояльности персонала, разработайте анкету оценки личностных качеств работника»  В результате работы над заданием студент учится применять инструменты оценки благонадежности и лояльности персонала
6	Защита имущества компании от кадровых угроз Кейс «Мелкие хищения». В результате работы над кейсом студент получает навык анализа причин нарушений кадровой безопасности со стороны рядовых сотрудников и разрабатывать систему профилактических мероприятий
7	Управление кадровыми рисками Задание «Оценка вероятности наступления кадрового риска»  В результате выполнения задания студент приобретает навык исследования для выявления кадровых рисков с целью улучшения экономических показателей
8	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности Кейс «Нелояльный сотрудник»  В результате работы над кейсом студент учится реагировать на наступление кадровой угрозы и разрабатывать программу снижения ущерба
9	Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях Задание «Разработать программу безопасного увольнения главного бухгалтера»  В результате работы над кейсом студент получает навык планирования безопасного увольнения сотрудника, имеющего доступ к коммерческой тайне
10	Система управления кадровой безопасностью Задание «Организовать создание службы информационной безопасности (СИБ) в компании. Определить место СИБ в структуре компании»  В результате выполнения задания студент получает навык организации СИБ, учится разделять функции между СИБ, Службой безопасности и IT-подразделением»

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с лекционным материалом
2	Работа с дополнительной литературой
3	Подготовка к практическим занятиям
4	Подготовка к промежуточной аттестации.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: <a href="https://urait.ru/bcode/475033">https://urait.ru/bcode/475033</a> (дата обращения: 16.05.2023)
2	Организационное и правовое обеспечение информационной безопасности : учебник и практикум для вузов / Т. А. Полякова, А. А. Стрельцов, С. Г. Чубукова, В. А. Ниесов ; под редакцией Т. А. Поляковой, А. А. Стрельцова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03600-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: <a href="https://urait.ru/bcode/450371">https://urait.ru/bcode/450371</a> (дата обращения: 16.05.2023)
3	Тарасов, А. Н. Психология корпоративного мошенничества : учебник и практикум для вузов / А. Н. Тарасов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01053-4. .	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469367">https://urait.ru/bcode/469367</a> (дата обращения: 16.05.2023)

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы

«Консультант Плюс» <https://consultantplus.helpline.ru/>,

"Гарант" <https://www.garant.ru/>

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (<http://e.lanbook.com/>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Microsoft Internet Explorer (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.  
Microsoft Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян