

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ООО «ДЕНТАЛПРОДУКТ»

/Першина Н.В./

Приказ № 3 от 01.12.2025 г.



**Дополнительная общеобразовательная
общеразвивающая программа
«Кадровая безопасность организации»**

2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Пояснительная записка	3
2	Учебный план	4
3	Рабочие программы учебных предметов	5
4	Планируемые результаты освоения программы	6
5	Условия реализации программы	7
6	Материально-технические условия реализации программы	8
7	Система оценки результатов освоения программы	8
8	Учебно-методические материалы реализации программы	10
9	Календарный учебный график	12

1. Пояснительная записка

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Кадровая безопасность организации» составлена на основе: Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», утв. приказом Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629.

Содержание образовательной программы представлено пояснительной запиской, учебным планом, планируемыми результатами освоения образовательной программы, условиями реализации программы, системой оценки результатов освоения образовательной программы, учебно-методическими материалами, обеспечивающими реализацию программы.

Учебный план содержит перечень учебных дисциплин с указанием времени, отводимого на освоение учебных дисциплин, включая время, отводимое на теоретические и практические, занятия.

Срок обучения: 144 часа.

Формы учебной работы: аудиторные занятия (лекции), в том числе основанные на использовании информационных технологий, индивидуальные и групповые консультации.

Формы обучения: очная и очно-заочная.

Режим занятий: максимальная продолжительность занятий не более 8 часов в день.

Количество часов, отводимых на изучение отдельных тем программы, последовательность их изучения в случае необходимости можно изменять в пределах общего количества учебного времени.

Категория слушателей: Программа ориентирована на взрослых. Для успешного освоения слушатели должны владеть следующими знаниями:

- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике;
- знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;
- знание принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умением применять их на практике.

Целью обучения является приобретения слушателями необходимых знаний по кадровой безопасности организации для их применения в практической деятельности.

2. Учебный план

№ п/ п	Наименование разделов и тем	Общее кол-во часов (акад.)	Аудиторная работа (в часах)		Внеаудитор ная работа (в часах)
			Лекции	Семина ры	
1	Тема 1. Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент). Антикризисное управление персоналом. Кадровая безопасность организации. Кадровые риски и угрозы. Враждебное (деструктивное поведение) персонала. Противодействия угрозам безопасности персонала организации. Социально- психологические проблемы персонала на рабочем месте.	70	25	11	34
2	Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации. Новейшие технологии управления персоналом (на примере международных компаний). Формирование корпоративной культуры и ее влияние на персонал.	70	25	11	34
	Итоговый контроль (зачет)	4	4		
	ВСЕГО:	144	54	22	68

3. Рабочие программы учебных предметов

№ п/ п	Тема	Содержание темы в дидактических единицах
1.	Тема 1. Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент). Антикризисное управление персоналом. Кадровая безопасность организации. Кадровые риски и угрозы. Враждебное (деструктивное поведение) персонала. Противодействия угрозам безопасности персонала организации Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.	Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент) Подходы к выделению со стороны работников групп риска. Психологические особенности сотрудников, представляющих опасность для организации. Классификация причин возникновения кадровых рисков в организации. Классификация кадровых угроз по источнику возникновения. Внутриорганизационные и внешние угрозы. Разновидности деструктивных форм поведения работников. Уровни мошенничества (злоупотребления сотрудниками предприятия). Способы вычисления «внутреннего предпринимателя». Подсистемы контроля, блокирования, восстановления. Принципы выстраивания системы предупреждения и противодействия деструктивному по отношению к организации поведению персонала. Понятие кадровой безопасности предприятия. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.
2.	Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации. Новейшие технологии управления персоналом (на примере международных компаний). Формирование корпоративной культуры и ее	Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности предприятия. Составляющие кадровой безопасности и комплекс мер их реализации. Построение кадровой работы в соответствии с принципами экономической безопасности предприятия. Формирование приверженности персонала к организации. Понятие идентификации, вовлеченности и лояльности. Факторы повышения лояльности сотрудников. Факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников. Индивидуальные характеристики работников, влияющие на степень их приверженности организации. Препятствия для формирования лояльности сотрудников. Программа

	влияние персонал.	на формирования приверженности персонала. Специфика обеспечения кадровой безопасности организации в современной организации. Новейшие технологии управления персоналом (на примере международных компаний).
	Итоговый контроль (зачет)	Участие в деловой игре Исследование, осмысление и аргументированное изложение проблемы Подготовка аналитического отчета

4. Планируемые результаты освоения программы

В ходе освоения программы слушатель должен приобрести знания и умения:

- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;
- владение технологиями управления безопасностью труда персонала;
- способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

знают

- современные методы и подходы к управлению кадровой безопасностью организации;
- элементы системы управления кадровой безопасностью организации;
- понятия, категории и законы, регулирующие отношения по поводу управления кадровой безопасностью организации.

умеют

- использовать системный подход к управлению кадровой безопасностью организации;
- анализировать уровень кадровой безопасности организации, эффективность реализуемых мероприятий по обеспечению кадровой безопасностью организации.

владеют

- методами внедрения современных технологий работы по обеспечению кадровой безопасности организации.

5. Условия реализации программы

Организационно-педагогические условия реализации программы

должны обеспечивать реализацию программы в полном объеме, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям, соответствие применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям обучающихся.

Количество часов программы – 144 академических часа. Данная образовательная программа разработана с учетом возрастных и индивидуальных особенностей потенциальных обучающихся.

Теоретическое обучение проводится в оборудованных учебных кабинетах с использованием учебно-материальной базы, соответствующей установленным требованиям.

В ходе проведения занятий используются технологии и методы активного обучения: командная работа (работа в малых группах).

Для реализации технологий и методов активного обучения используются: кейс-стадии, деловые игры.

Численность обучающихся в группе от 4 человек.

Продолжительность учебного часа теоретических и практических занятий должна составлять 1 академический час (45 минут).

Кадровые условия реализации программы

Преподаватели должны иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей преподаваемому предмету, с опытом работы не менее 3 лет по

преподаваемой дисциплине и повышение квалификации не менее 16 часов по направлению подготовки «Образование и педагогика».

Информационно-методические условия реализации программы

- учебный план;
- календарный учебный график;
- рабочая программа учебных предметов;
- методические материалы и разработки;
- расписание занятий.

6. Материально-технические условия реализации программы

представлены требованиями к учебно-материальной базе для реализации программы и включают в себя:

Перечень учебного оборудования

Наименование учебного оборудования и технических средств обучения	Единица измерения	Количество
Аудитория 1 (класс теории лекционный)		
1. Стол для преподавателя	шт	2
2. Стулья учебные с пюпитром	шт	35
3. Стул преподавателя	шт	2
4. Телевизор	шт	2
5. Ноутбук с мышкой	шт	2
6. Стеллаж для раздаточных материалов, литературы	шт	1
7. Флипчарт с бумагой	шт	1

7. Система оценки результатов освоения программы

Осуществление текущего контроля успеваемости обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения относится к компетенции организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В качестве оценочных средств используются: аналитический отчет по участию в деловой игре.

Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранение в архивах информации об этих результатах осуществляются организацией, осуществляющей образовательную деятельность на бумажных и (или) электронных носителях.

Деловая игра «Формирование системы управления безопасностью труда»

Описание деловой игры и постановка задачи.

В настоящее время разрушена сложившаяся ранее в стране структура государственного и ведомственного управления охраной труда. Среди наиболее серьезных проблем в этой области является отсутствие механизма управления, позволяющего обеспечить приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организаций. В ходе деловой игры имитируется процесс выработки предложений по реализации системного подхода к вопросам управления безопасностью труда в организации.

Цели деловой игры

- разработать предложения по формированию системы управления безопасностью труда в организации;
- отработать навыки формирования собственного видения проблемы, аргументировано отстаивая свою точку зрения, моделируя систему управления безопасностью труда.

Методические указания

1. В начале руководитель игры (преподаватель) знакомит участников с ее содержанием, занимает место в центре аудитории и руководит ходом игры.

2. Участники игры делятся на команды и размещаются на некотором отдалении одна от другой так, чтобы по возможности не мешать друг другу при обсуждении вопросов.

3. Формируется группа экспертов из участников игры. Эксперты наблюдают за активностью работы команд, фиксируют положительные и отрицательные моменты хода игры, оценивают команды соперников по совокупности в баллах (от 1 до 10). Работа экспертов должна отличаться целенаправленностью и объективностью оценок.

4. В процессе игры каждая команда рассматривает проблемы, связанные с формированием системы управления безопасностью труда в организации.

5. Формируется совместный комплекс проблем всеми командами.

6. Участники игры (каждая команда) выстраивают элементы решения проблем, формируют проект системы управления безопасностью труда.

На данном этапе деловой игры участники на основе выполненного ранее анализа и синтеза проблем вырабатывают управленческое решение – главное назначение игры. При этом должны соблюдаться обязательные требования: что конкретно надо сделать, кто это будет делать, какова система контроля за принятым решением.

Участники игры должны исходить из того, что любая система характеризуется следующими особенностями:

- целостность (свойства целого принципиально несводимы к сумме свойств составляющих его элементов);
- структурность (поведение системы обусловлено не столько особенностями ее отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры);
- взаимозависимость системы и среды (система формирует и проявляет свои свойства в процессе взаимодействия со средой);
- иерархичность (каждый компонент системы может рассматриваться, в свою очередь, как система, а исследуемая в данном случае система сама является элементом более широкой системы);
- множественность описаний (в силу принципиальной сложности каждой системы ее адекватное познание требует построения множества различных моделей, каждая из которых описывает лишь определенный объект системы).

Формы организации и контроля самостоятельной работы обучающихся.

№ п/п	Формы организации	Формы контроля
Проблемно-ориентированная работа		
1	<i>Исследование, осмысление и аргументированное изложение проблемы</i>	<i>Работа в ходе деловой игры</i>

ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ

Форма итоговой аттестации – зачет. Зачет выставляется по итогам защиты и подготовки аналитического отчета об участии слушателей в деловой игре.

8. Учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию программы

1. Ващекин Н. П., Дзалиев М. И., Урсул А. Д. Экономическая безопасность: институциональный подход. – М.: Изд-во МГУК, 2000.
2. Евсеев В. А., Высоцкая Н. В., Кибина И. И. Управление корпоративными отношениями в российских компаниях: практика и модели. – М.: Ассоциация менеджеров, 2006.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры.- СПб.: Питер, 2001.
4. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR.- М.: ИКЦ «Март», 2003.
5. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в организации.- М.: ИНФРА-М, 2000.
6. Кибанов А.Я и др. Управление персоналом организации.- М.: ИНФРА, М, 2003.
7. Козлов В.В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития (на примере ЗАО «Атомстройэкспорт»).- М., 2001.
8. Козлов В.В. Организационная культура государственной службы. М.; Изд-во РАГС, 2001.
9. Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала.- М, 2002.
10. Кортуннов С. В. Становление политики безопасности: Формирование политики национальной безопасности России в контексте проблем глобализации. – М.: Наука, 2003.
11. Лукаш Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса. Учебное пособие. М.: Издательство «ФЛИНТА», 2012. - 24 с.
12. Магура М.И., Курбатова П.Б. Современные персонал-технологии. - М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2001.
13. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом.-2002.
14. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. -М.: Финпресс, 2004.
15. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура.- М: Логос, 2002.
16. Соломанидина Т.О. Организационная культура. – М, 2003.
17. Спивак В.А. Корпоративная культура.- СПб : Питер, 2001
18. Торопов Л.В. Воспитание деловой культуры.- Челябинск: ЮУрГУ, 2000.
19. Хофстеде Г. Организационная культура. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уоррена. – СПб.: Питер, 2002.
20. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство.- СПб.: Питер, 2002.

Дополнительные:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник.- М.: Гардарики, 1999.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова.- М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Мескон М, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: персонал.- М.: Дело, 1998.
4. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение.- СПб.: Питер, 2000.
5. Основы управления персоналом / Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2002.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия.- М.: Дело, 2002.
7. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: Проблемы развития теории и практики.- М.: Моск. психолого-социальный институт, 1998.
8. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина,- 2-е изд., перераб. и доп. --М.: ЮНИТИ, 2002.
9. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я.Кибанова.-М.: ИНФРА-М, 1998,
- 10.Хентцс И., Метцнер И. Теория управления кадрами в рыночной экономике: Пер. с нем.- М.: Международные отношения, 1997.
- 11.Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития,- М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2002.

Интернет-ресурсы

1. www.management.com.ua - Интернет портал для управленцев.
2. www.glossary.ru - служба тематических толковых словарей.
3. www.bpm-online.ru - все об управлении бизнес процессами, стратегией, финансами, персоналом, маркетингом.
4. www.TOP-PERSONAL.ru

9. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ п / п	Наименование разделов и тем	Общее кол-во часов (акад.)	Календарный график по неделям			
			1	2	3	4
1	Тема 1. Управление человеческими	72	36	36		

	ресурсами (HR-менеджмент). Антикризисное управление персоналом. Кадровая безопасность организации. Кадровые риски и угрозы. Враждебное (деструктивное поведение) персонала. Противодействия угрозам безопасности персонала организации. Социально- психологические проблемы персонала на рабочем месте.					
2	Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации. Новейшие технологии управления персоналом (на примере международных компаний). Формирование корпоративной культуры и ее влияние на персонал.	72			36	36
	ВСЕГО:	144	36	36	36	36