

ПрАТ “ВНЗ “МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ”

Інститут безпеки



МАУП

Кафедра національної безпеки

Затверджую:

Завідувач кафедри національної безпеки



Іван СЕРВЕЦЬКИЙ

08 2025 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«КАДРОВА БЕЗПЕКА ТА ОСНОВИ ДЕТЕКЦІЇ БРЕХНІ»**

Спеціальності: **262 правоохоронна діяльність**

Освітнього рівня: **другий (магістерський) рівень**

Освітньої програми: **Правоохоронна діяльність**

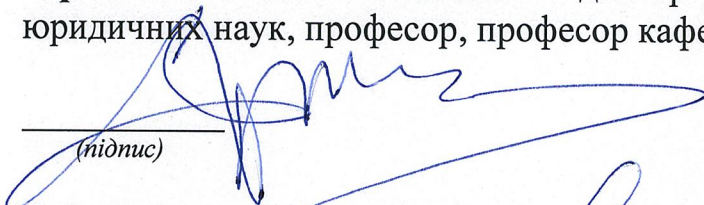
Спеціалізація: _____

Київ МАУП 2025

Робоча програма з навчальної дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні» для здобувачів вищої освіти освітньої програми «Правоохоронна діяльність» спеціальності 262 Правоохоронна діяльність:

Розробник:

Сергій Олексійович Лисенко - доктор наук з державного управління, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри національної безпеки.

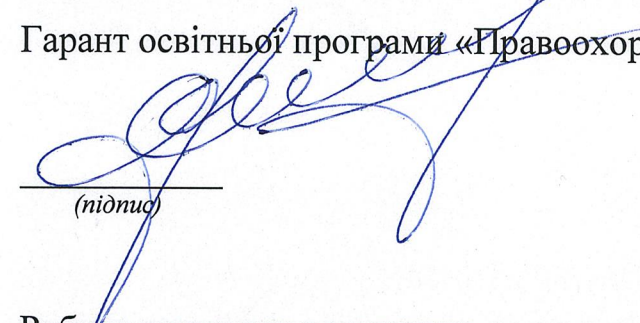


(підпис)

Сергій ЛИСЕНКО

Робочу програму погоджено

Гарант освітньої програми «Правоохоронна діяльність»



(підпис)

Олександр САВКА

Робочу програму розглянуто та схвалено на засіданні кафедри національної безпеки

Протокол № 1 від «07» _____ 08 _____ 2025 року

Завідувач кафедри національної безпеки



(підпис)

Іван СЕРВЕЦЬКИЙ

Загальна інформація про навчальну дисципліну

| Найменування показників | Кадрова безпека та основи детекції брехні | |
|--|---|--------|
| | очна (денна) | заочна |
| Вид дисципліни (обов'язкова чи вибіркова) | вибіркова | |
| Мова викладання | українська | |
| Загальний обсяг у кредитах ЄКТС/годинах | 3 кредита/90 год Лекції : 20 Семінарські заняття: 14 Самостійна робота студентів: 56 | |
| Курс | 1 | 1 |
| Семестр | 1 | 1 |
| Кількість змістових модулів | 2 | 2 |
| Обсяг кредитів із розподілом за семестрами | 3 | 3 |
| Обсяг годин, у тому числі: | | |
| - Аудиторні | 34 | 4 |
| - Лекційні | 20 | 2 |
| - Семінарські | 14 | 2 |
| - Лабораторні | - | - |
| Самостійна робота, год | 56 | 86 |
| Форма семестрового контролю | залік | |

Мета й завдання навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти системного розуміння сутності кадрової безпеки як складової загальної системи безпеки організації, державного органу чи установи, засвоєнні теоретичних, організаційних, правових і прикладних засад виявлення, попередження та мінімізації кадрових ризиків, а також у набутті знань про психологічні, поведінкові та комунікативні індикатори нещирості, маніпуляції й приховування інформації в межах професійної комунікації, службової перевірки, співбесіди, кадрового відбору та внутрішнього контролю з дотриманням вимог законності, етики, прав людини і професійної відповідальності.

Завдання навчальної дисципліни полягають у вивченні теоретичних засад кадрової безпеки, її місця у системі економічної, інформаційної та організаційної безпеки, дослідженні основних внутрішніх і зовнішніх кадрових загроз, аналізі механізмів відбору, перевірки, адаптації, оцінювання та контролю персоналу, опануванні підходів до виявлення ризиків, пов'язаних із недоброчесністю, нелояльністю, конфліктом інтересів, зловживаннями, витоком інформації та інсайдерською поведінкою, засвоєнні базових положень психології спілкування та поведінкового аналізу, формуванні вмінь розпізнавати вербальні, невербальні та ситуативні ознаки можливої неправдивої інформації, критично оцінювати повідомлення, поведінкові реакції й комунікативні особливості особи, а також у розвитку здатності застосовувати отримані знання під час кадрової роботи, службової комунікації, профілактики ризиків і побудови системи безпечного функціонування персоналу в організації.

Перелік компетентностей та результатів навчання, що формує дана дисципліна:

Перелік компетентностей, що формує дана дисципліна: ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК5. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК6. Усвідомлення рівних можливостей та гендерних проблем. СК5. Здатність давати кваліфіковані юридичні висновки й консультації в конкретних сферах юридичної діяльності. СК7. Здатність ефективно здійснювати правове виховання молодших колег у процесі набуття і вдосконалення ними професійних навичок. СК11. Здатність взаємодіяти з представниками інших органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, громадськістю з питань правоохоронної діяльності.

Перелік результатів навчання, що формує дана дисципліна. Здобувачі повинні досягти таких програмних результатів навчання: РН1. Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців; зокрема, під час публічних виступів, дискусій, проведення занять. РН4. Узагальнювати практичні результати роботи і пропонувати нові рішення, з урахуванням цілей, обмежень, правових, соціальних, економічних та етичних аспектів. РН8. Забезпечувати законність та правопорядок, захист прав та інтересів особистості, суспільства, держави з використанням ефективних методів й засобів забезпечення публічної безпеки і порядку в межах виконання своїх посадових обов'язків. РН15. Модифікувати основні методи та засоби забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку.

Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Кадрова безпека та основи детекції брехні як наукова і практична категорія

Розглядаються поняття кадрової безпеки, персоналу, кадрових ризиків, службової лояльності, доброчесності та детекції брехні у системі безпеки організації.

Аналізується місце кадрової безпеки у структурі загальної безпеки установи, підприємства чи державного органу, а також значення виявлення недостовірної інформації, прихованих намірів і ризикової поведінки працівників у процесі кадрової роботи.

Тема 2. Теоретичні засади кадрової безпеки в системі організаційного управління

Розглядаються основні наукові підходи до розуміння кадрової безпеки, її функцій, принципів, завдань і місця в системі економічної, інформаційної та управлінської безпеки. Досліджуються внутрішні й зовнішні кадрові загрози, механізми впливу людського чинника на стабільність організації та роль безпеково орієнтованої кадрової політики у забезпеченні її стійкого функціонування.

Тема 3. Кадрові ризики, загрози та інсайдерський чинник у діяльності організації

Аналізуються основні види кадрових ризиків, пов'язаних із недоброчесністю, нелояльністю, конфліктом інтересів, витоком інформації, зловживаннями службовим становищем, саботажем та інсайдерською поведінкою. Розглядаються підходи до виявлення ризикових категорій персоналу, оцінювання загроз, формування профілю кадрової небезпеки та мінімізації негативного впливу людського чинника на діяльність організації.

Тема 4. Організаційно-правові механізми забезпечення кадрової безпеки

Розглядаються нормативно-правові, внутрішньоорганізаційні та процедурні засади забезпечення кадрової безпеки, зокрема питання кадрової перевірки, службового контролю, внутрішніх політик, посадових обмежень, комплаєнсу, професійної етики та відповідальності персоналу. Аналізується роль локальних актів, посадових інструкцій, механізмів внутрішнього контролю та службових розслідувань у формуванні безпечного кадрового середовища.

Тема 5. Відбір, перевірка та оцінювання персоналу як елементи кадрової безпеки

Досліджуються механізми професійного відбору, перевірки благонадійності, оцінювання особистісних і ділових якостей працівників, аналізу біографічних даних, професійного досвіду, мотивації та ризикових індикаторів поведінки. Розглядаються співбесіда, анкетування, тестування, рекомендації, перевірка документів і фонові інформації як інструменти зниження кадрових ризиків та підвищення надійності персоналу.

Тема 6. Психологічні основи професійної комунікації та поведінкового аналізу

Розглядаються психологічні механізми міжособистісного спілкування, особливості професійної комунікації, поведінкові реакції особи в умовах контролю, стресу, невизначеності та приховування інформації. Аналізуються базові підходи до спостереження за поведінкою, оцінювання комунікативних особливостей, виявлення неузгодженостей у повідомленнях та формування первинних висновків щодо достовірності отриманої інформації.

Тема 7. Вербальні, невербальні та ситуативні ознаки можливої неправдивої інформації

Розглядаються мовленнєві, паралінгвістичні, невербальні та контекстуальні

індикатори, які можуть супроводжувати нещирість, ухилення від відповіді, маніпуляцію або приховування значущої інформації. Аналізуються особливості інтерпретації жестів, міміки, інтонації, пауз, суперечностей у висловлюваннях, змін поведінки та впливу ситуаційних факторів на зовнішні прояви особи.

Тема 8. Тактика опитування, співбесіди та службової комунікації в контексті виявлення ризиків

Розглядаються підходи до побудови професійної співбесіди, кадрового інтерв'ю, службового опитування та комунікативної взаємодії з персоналом з метою виявлення ризиків, суперечностей і недостовірної інформації. Аналізуються техніки формулювання запитань, логіка побудови бесіди, тактика уточнення відповідей, принципи фіксації відомостей та вимоги до професійної етики під час комунікації.

Тема 9. Етичні, правові та методичні межі детекції брехні у кадровій роботі

Досліджуються правові й етичні обмеження застосування підходів до виявлення неправдивої інформації у сфері кадрової безпеки, зокрема питання захисту прав людини, приватності, недопущення дискримінації, неправомірного тиску чи необґрунтованих висновків. Розглядаються межі використання поведінкового аналізу, вимоги до об'єктивності оцінювання та ризику помилкової інтерпретації ознак поведінки.

Тема 10. Комплексна система кадрової безпеки та перспективи її вдосконалення

Розглядаються сучасні підходи до побудови комплексної системи кадрової безпеки в організації, що поєднує профілактику ризиків, перевірку персоналу, внутрішній контроль, етичні стандарти, комунікативну підготовку та механізми реагування на загрози. Аналізуються перспективи вдосконалення кадрової безпеки в умовах цифровізації, зростання інсайдерських ризиків, зміни форматів зайнятості та потреби в поєднанні управлінських, правових і психологічних інструментів.

| Назви тем | Кількість годин | | | | | | | |
|---|--------------------|--------------|----------|-------------------|--------------|--------------|----------|-------------------|
| | очна (денна) форма | | | | заочна форма | | | |
| | Усього | у тому числі | | | Усього | у тому числі | | |
| | | Лекції | Семінари | Самостійна робота | | Лекції | Семінари | Самостійна робота |
| Змістовий модуль 1. Теоретико-організаційні засади кадрової безпеки та виявлення ризикової поведінки | | | | | | | | |
| Тема 1. Кадрова безпека та основи детекції брехні як наукова і практична категорія. | 8 | 2 | 1 | 5 | 9 | 2 | 2 | 9 |
| Тема 2. Теоретичні засади кадрової безпеки в системі організаційного управління. | 8 | 2 | 1 | 5 | 9 | | | 9 |

| | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| Тема 3. Кадрові ризики, загрози та інсайдерський чинник у діяльності організації. | 9 | 2 | 2 | 5 | 9 | | | 9 |
| Тема 4. Організаційно-правові механізми забезпечення кадрової безпеки. | 9 | 2 | 1 | 6 | 9 | | | 9 |
| Тема 5. Відбір, перевірка та оцінювання персоналу як елементи кадрової безпеки. | 10 | 2 | 2 | 6 | 9 | | | 9 |
| Змістовий модуль 2. Психологічні, комунікативні та прикладні аспекти детекції брехні у кадровій роботі | | | | | | | | |
| Тема 6. Психологічні основи професійної комунікації та поведінкового аналізу. | 9 | 2 | 1 | 6 | 9 | | | 9 |
| Тема 7. Вербальні, невербальні та ситуативні ознаки можливої неправдивої інформації. | 9 | 2 | 2 | 5 | 9 | | | 8 |
| Тема 8. Тактика опитування, співбесіди та службової комунікації в контексті виявлення ризиків. | 9 | 2 | 1 | 6 | 9 | | | 8 |
| Тема 9. Етичні, правові та методичні межі детекції брехні у кадровій роботі. | 9 | 2 | 2 | 5 | 9 | | | 8 |
| Тема 10. Комплексна система кадрової безпеки та перспективи її вдосконалення. | 10 | 2 | 1 | 7 | 9 | | | 8 |
| Модульна контрольна робота | | | | | | | | |
| Всього: | 90 | 20 | 14 | 56 | 90 | 2 | 2 | 86 |
| Форма контролю: залік | | | | | | | | |

Теми семінарських / практичних занять

| № сем. зан. | Назва теми | Кількість годин |
|-------------|------------|-----------------|
|-------------|------------|-----------------|

| | | |
|----|--|---|
| 1. | <p>Тема 1. Кадрова безпека та основи детекції брехні як наукова і практична категорія. 1. Поняття кадрової безпеки у системі безпеки організації. 2. Місце кадрової безпеки в структурі управлінської, економічної та інформаційної безпеки. 3. Поняття кадрових ризиків, доброчесності та службової лояльності. 4. Детекція брехні як прикладний елемент кадрової роботи. 5. Значення виявлення недостовірної інформації у процесі управління персоналом. 6. Людський чинник як джерело внутрішніх загроз для організації. 7. Взаємозв'язок кадрової безпеки та ефективності функціонування установи. Завдання: Осмислити сутність кадрової безпеки та основ детекції брехні, визначити їх місце в системі безпеки організації та з'ясувати значення людського чинника в процесі формування кадрових ризиків. Результат: Розуміння здобувачами сутності кадрової безпеки, її функцій, основних категорій та ролі виявлення недостовірної інформації у кадровій роботі.</p> | 2 |
| 2. | <p>Тема 2. Теоретичні засади кадрової безпеки в системі організаційного управління. 1. Наукові підходи до розуміння кадрової безпеки. 2. Функції та завдання кадрової безпеки в організації. 3. Принципи побудови безпеково орієнтованої кадрової політики. 4. Внутрішні й зовнішні кадрові загрози. 5. Роль кадрової безпеки у забезпеченні стійкості організації. 6. Управлінський вимір кадрової безпеки. 7. Вплив кадрової політики на рівень організаційної надійності. Завдання: Опанувати теоретичні засади кадрової безпеки, з'ясувати її місце у системі організаційного управління та визначити основні підходи до формування безпечної кадрової політики. Результат: Розуміння здобувачами теоретичних основ кадрової безпеки та вміння характеризувати її роль у системі управління організацією.</p> | 1 |
| 3. | <p>Тема 3. Кадрові ризики, загрози та інсайдерський чинник у діяльності організації. 1. Поняття кадрового ризику та кадрової загрози. 2. Недоброчесність, нелояльність і конфлікт інтересів як джерела небезпеки. 3. Інсайдерський чинник у системі кадрової безпеки. 4. Витік інформації та зловживання службовим становищем. 5. Саботаж і приховані форми деструктивної поведінки. 6. Виявлення ризикових категорій персоналу. 7. Формування профілю кадрової небезпеки. Завдання: Проаналізувати основні кадрові ризики й загрози, з'ясувати природу інсайдерського чинника та визначити способи мінімізації негативного впливу людського чинника на діяльність організації. Результат: Розуміння здобувачами видів кадрових ризиків і вміння визначати основні загрозові чинники в діяльності персоналу.</p> | 2 |
| 4. | <p>Тема 4. Організаційно-правові механізми забезпечення</p> | 1 |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>кадрової безпеки. 1. Правові засади забезпечення кадрової безпеки. 2. Внутрішні політики та локальні акти організації. 3. Посадові обмеження і вимоги до персоналу. 4. Комплаєнс та професійна етика у кадровій роботі. 5. Механізми внутрішнього контролю. 6. Службові розслідування як елемент кадрової безпеки. 7. Відповідальність працівників за порушення внутрішніх правил.</p> <p>Завдання: Опанувати організаційно-правові механізми забезпечення кадрової безпеки, з'ясувати значення локального регулювання, внутрішнього контролю та відповідальності в системі роботи з персоналом. Результат: Розуміння здобувачами правових і організаційних основ кадрової безпеки та вміння характеризувати основні механізми її забезпечення.</p> | |
| 5. | <p>Тема 5. Відбір, перевірка та оцінювання персоналу як елементи кадрової безпеки. 1. Професійний відбір персоналу в системі кадрової безпеки. 2. Перевірка благонадійності кандидата. 3. Аналіз біографічних даних, документів і рекомендацій. 4. Оцінювання особистісних і ділових якостей працівника. 5. Співбесіда, анкетування і тестування як інструменти кадрової перевірки. 6. Виявлення ризикових індикаторів у поведінці кандидата. 7. Значення комплексної оцінки персоналу для зниження кадрових ризиків. Завдання: Дослідити механізми відбору, перевірки й оцінювання персоналу, з'ясувати їх значення для забезпечення кадрової безпеки та попередження ризиків. Результат: Розуміння здобувачами ролі кадрового відбору і перевірки у формуванні безпечного кадрового середовища та вміння визначати базові індикатори ризиковості кандидата.</p> | 2 |
| 6. | <p>Тема 6. Психологічні основи професійної комунікації та поведінкового аналізу. 1. Психологічні механізми міжособистісного спілкування. 2. Особливості професійної комунікації в кадровій роботі. 3. Поведінкові реакції особи в умовах контролю та стресу. 4. Спостереження як інструмент поведінкового аналізу. 5. Оцінювання комунікативних особливостей співрозмовника. 6. Виявлення неузгодженостей у повідомленнях. 7. Формування первинних висновків щодо достовірності інформації. Завдання: Опанувати психологічні основи професійної комунікації та поведінкового аналізу, з'ясувати значення спостереження й оцінювання поведінкових реакцій у процесі кадрової роботи. Результат: Розуміння здобувачами психологічних аспектів професійної комунікації та вміння аналізувати поведінкові прояви особи в комунікативній ситуації.</p> | 1 |
| 7. | <p>Тема 7. Вербальні, невербальні та ситуативні ознаки можливої неправдивої інформації. 1. Мовленнєві ознаки можливої неправдивої інформації. 2. Паралінгвістичні особливості</p> | 2 |

| | | |
|-----|---|---|
| | повідомлення. 3. Невербальні індикатори нещирості. 4. Міміка, жести, паузи та інтонація як джерела поведінкових сигналів. 5. Суперечності у висловлюваннях і зміні поведінки. 6. Ситуативні фактори, що впливають на зовнішні прояви особи. 7. Межі інтерпретації поведінкових індикаторів. Завдання: Осмислити вербальні, невербальні та ситуативні ознаки можливої неправдивої інформації, з'ясувати їх значення та обмеження у процесі кадрової оцінки й службової комунікації. Результат: Розуміння здобувачами основних поведінкових індикаторів можливої нещирості та вміння критично оцінювати їх у конкретній комунікативній ситуації. | |
| 8. | Тема 8. Тактика опитування, співбесіди та службової комунікації в контексті виявлення ризиків. 1. Побудова професійної співбесіди у кадровій роботі. 2. Кадрове інтерв'ю як інструмент виявлення ризиків. 3. Логіка побудови службового опитування. 4. Формулювання запитань і тактика уточнення відповідей. 5. Виявлення суперечностей у відповідях співрозмовника. 6. Принципи фіксації відомостей у процесі комунікації. 7. Етичні вимоги до проведення співбесіди та опитування. Завдання: Опанувати базові підходи до побудови співбесіди, опитування та службової комунікації, з'ясувати їх значення для виявлення кадрових ризиків та оцінювання достовірності інформації. Результат: Розуміння здобувачами логіки проведення кадрової співбесіди й опитування та вміння формулювати запитання для уточнення значущої інформації. | 1 |
| 9. | Тема 9. Етичні, правові та методичні межі детекції брехні у кадровій роботі. 1. Правові межі використання підходів до детекції брехні. 2. Захист прав людини і приватності в кадровій роботі. 3. Недопущення дискримінації та неправомірного тиску. 4. Методичні обмеження поведінкового аналізу. 5. Ризики помилкової інтерпретації поведінки. 6. Вимоги до об'єктивності оцінювання. 7. Етичні стандарти професійної поведінки фахівця. Завдання: Проаналізувати етичні, правові та методичні межі детекції брехні у кадровій роботі, з'ясувати значення об'єктивності, правомірності й поваги до прав людини у процесі оцінювання поведінки особи. Результат: Розуміння здобувачами меж допустимого застосування поведінкового аналізу та вміння оцінювати ризики неправомірних або необґрунтованих висновків. | 2 |
| 10. | Тема 10. Комплексна система кадрової безпеки та перспективи її вдосконалення. 1. Поняття комплексної системи кадрової безпеки. 2. Поєднання профілактики ризиків, перевірки персоналу та внутрішнього контролю. 3. Роль етичних стандартів і комунікативної підготовки персоналу. 4. Реагування на кадрові загрози в організації. 5. Вплив цифровізації на систему кадрової | 1 |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>безпеки. 6. Нові форми зайнятості та пов'язані з ними ризики. 7. Перспективи вдосконалення кадрової безпеки в сучасних умовах. Завдання: Осмислити підходи до побудови комплексної системи кадрової безпеки та визначити перспективи її вдосконалення з урахуванням сучасних організаційних і технологічних змін. Результат: Розуміння здобувачами структури комплексної системи кадрової безпеки та вміння визначати основні напрями її розвитку й модернізації.</p> | |
|--|--|--|

Самостійна робота

Зміст самостійної роботи здобувача освіти з навчальної дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні» передбачає підготовку до аудиторних занять шляхом опанування матеріалів лекції, вивчення базової і додаткової літератури, періодичних видань, інтернет-джерел та судової практики, виконання практичних завдань (написання рефератів, аналіз проблемних ситуацій, підготовка результатів власних досліджень до виступу на конференціях, участь в конкурсах наукових робіт, підготовці та публікації наукових статей, тез тощо) протягом семестру; самостійне опрацювання окремих тем навчальної дисципліни; підготовку доповідей та презентацій за тематикою практичних занять; переклад іноземних текстів установлених обсягів; опрацювання матеріалів правозастосовної практики, підготовку аналітичних і порівняльних висновків та формування навичок науково-правового аналізу; виконання індивідуальних завдань; підготовку до усіх видів контролю, у тому числі модульних контрольних робіт і підсумкової атестації; підготовку юридичних документів, інші види діяльності, що використовуються в Академії, Інституті і кафедрі.

Вимоги до написання рефератів та есе

Загальні положення:

Реферат та есе є формами самостійної роботи здобувачів вищої освіти і спрямовані на поглиблення теоретичних знань, розвиток навичок науково-правового аналізу, аргументації правових позицій, критичного мислення та академічного письма.

Під час виконання рефератів та есе здобувачі повинні дотримуватися принципів академічної доброчесності, вимог чинного законодавства України, стандартів вищої освіти та внутрішніх нормативних актів закладу вищої освіти.

Мета та навчальні завдання:

- формування здатності здійснювати самостійний аналіз доктринальних і нормативних джерел у сфері права;
- розвиток умінь формулювати та аргументовано обґрунтовувати власну правову позицію;
- набуття навичок наукового письма та коректного використання правової термінології;
- удосконалення навичок систематизації, узагальнення та критичної оцінки правової інформації.

Вимоги до змісту

Реферат

Реферат має аналітико-узагальнювальний характер і повинен:

- розкривати теоретичні підходи до обраної правової проблеми;
- містити аналіз норм законодавства, практики Європейського суду з прав людини (за наявності);
- відображати сучасні наукові позиції українських та зарубіжних дослідників;
- завершуватися обґрунтованими висновками.

Структура реферату:

1. Титульна сторінка
2. Зміст
3. Вступ (обґрунтування актуальності, мета і завдання)
4. Основна частина (2–3 логічно пов'язані розділи)
5. Висновки
6. Список використаних джерел

Есе

Есе має аналітично-дискусійний характер і спрямоване на виклад та обґрунтування власної позиції здобувача щодо конкретної правової проблеми.

Есе повинно:

- містити чітко сформульовану авторську правову позицію;
- демонструвати здатність до критичного аналізу правових явищ;
- містити аргументацію з посиланням на нормативні акти, доктрину та судову практику;
- відображати логічну цілісність і самостійність мислення.

Рекомендована структура есе:

1. Вступ (постановка проблеми)
2. Основна частина (аргументація позиції, аналіз альтернативних підходів)
3. Висновки (узагальнення та власні висновки)

Вимоги до обсягу:

- Реферат – 7–15 сторінок друкованого тексту
- Есе – 4–8 сторінок друкованого тексту

(без урахування титульної сторінки та списку використаних джерел)

Вимоги до оформлення:

- формат сторінки – А4;
- шрифт – Times New Roman;
- розмір шрифту – 14;
- міжрядковий інтервал – 1,5;
- поля: ліве – 30 мм, праве – 15 мм, верхнє і нижнє – 20 мм;
- нумерація сторінок – арабськими цифрами (з другої сторінки);
- абзацний відступ – 1,25 см.

Посилання на джерела оформлюються відповідно до чинних національних стандартів бібліографічного опису (ДСТУ 8302:2015).

Вимоги до джерельної бази:

Кількість використаних джерел:

- реферат – не менше 10 джерел;
- есе – не менше 5 джерел.

До джерел належать:

- Конституція України;
- закони та підзаконні нормативно-правові акти;
- рішення Конституційного Суду України;
- практика Європейського суду з прав людини;
- наукові монографії, статті фахових видань;
- офіційні міжнародні документи.

Академічна доброчесність:

Робота повинна бути виконана самостійно.

Не допускаються:

- плагіат, використання програмних засобів штучного інтелекту;
- некоректне цитування;
- використання недостовірних або неперевічених джерел.

У разі виявлення порушень принципів академічної доброчесності робота не зараховується та підлягає доопрацюванню відповідно до внутрішніх положень ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

Зміст завдань для самостійної роботи здобувача (СРЗ)

| № п/п | Зміст завдань для самостійної роботи здобувача | Форми контролю СРЗ |
|----------|--|-------------------------|
| 1 | Тема 1. Кадрова безпека та основи детекції брехні як наукова і практична категорія. Підготувати короткий аналітичний опис сутності кадрової безпеки та основ детекції брехні, визначивши їх місце в системі безпеки організації, установи чи державного органу. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: кадрова безпека, персонал, кадровий ризик, службова лояльність, доброчесність, детекція брехні, людський чинник, внутрішня загроза, кадрова політика, організаційна безпека, перевірка персоналу, надійність працівника, контроль, ризикова поведінка, безпекове середовище, недостовірна інформація, прихований намір, службова комунікація, кадровий контроль, кадрова стійкість. | Презентація результатів |
| 2 | Тема 2. Теоретичні засади кадрової безпеки в системі організаційного управління. Підготувати короткий текстовий матеріал про теоретичні основи кадрової безпеки, її функції, принципи та місце в системі економічної, інформаційної й управлінської безпеки організації. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: кадрова політика, організаційне управління, функції кадрової безпеки, принципи кадрової безпеки, внутрішня | Презентація результатів |

| | | |
|---|--|-------------------------|
| | загроза, зовнішня загроза, безпекова політика, стабільність організації, людський ризик, управлінська безпека, організаційна стійкість, контроль персоналу, кадровий механізм, профілактика ризиків, безпечне середовище, кадрове забезпечення, управлінська функція, безпеково орієнтована політика, надійність персоналу, кадрова стратегія. | |
| 3 | Тема 3. Кадрові ризики, загрози та інсайдерський чинник у діяльності організації. Підготувати короткий аналітичний опис кадрових ризиків і загроз, пов'язаних із недоброчесністю, нелояльністю, конфліктом інтересів, витоком інформації, саботажем та інсайдерською поведінкою. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: кадровий ризик, кадрова загроза, інсайдер, витік інформації, нелояльність, недоброчесність, конфлікт інтересів, службове зловживання, саботаж, ризикова категорія персоналу, профіль небезпеки, порушення довіри, внутрішня вразливість, прихована поведінка, службове становище, загрозовий чинник, лояльність персоналу, інсайдерський ризик, контроль поведінки, кадрова небезпека. | Презентація результатів |
| 4 | Тема 4. Організаційно-правові механізми забезпечення кадрової безпеки. Підготувати короткий аналітичний опис організаційно-правових механізмів забезпечення кадрової безпеки, визначивши роль внутрішніх політик, посадових обмежень, локальних актів, комплаєнсу та службових розслідувань. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: правове забезпечення, локальний акт, внутрішня політика, посадова інструкція, службовий контроль, комплаєнс, професійна етика, відповідальність працівника, внутрішній регламент, службове розслідування, нормативна основа, кадровий контроль, внутрішнє правило, правовий механізм, організаційна процедура, дисциплінарний вплив, перевірка дотримання правил, службова вимога, правомірність, кадрове регулювання. | Презентація результатів |
| 5 | Тема 5. Відбір, перевірка та оцінювання персоналу як елементи кадрової безпеки. Підготувати короткий текстовий матеріал про механізми відбору, перевірки благонадійності та оцінювання персоналу як інструменти забезпечення кадрової безпеки. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: кадровий відбір, благонадійність, перевірка кандидата, аналіз біографічних даних, перевірка документів, рекомендація, тестування, анкетування, співбесіда, оцінювання персоналу, особистісні якості, ділові якості, професійний досвід, мотивація, ризиковий індикатор, перевірка фону, кандидат на посаду, кадрова оцінка, надійність кандидата, добір персоналу. | Презентація результатів |
| 6 | Тема 6. Психологічні основи професійної комунікації та | Презентація |

| | | |
|---|---|-------------------------|
| | <p>поведінкового аналізу. Підготувати короткий аналітичний опис психологічних основ професійної комунікації, поведінкового аналізу та спостереження за реакціями особи в умовах контролю, стресу чи приховування інформації. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: професійна комунікація, міжособистісне спілкування, поведінковий аналіз, спостереження, психологічна реакція, стрес, комунікативна поведінка, контрольована ситуація, неузгодженість, емоційна реакція, поведінковий сигнал, оцінювання співрозмовника, психоемоційний стан, комунікативна особливість, приховування інформації, первинний висновок, реакція особи, психологічний механізм, аналітика поведінки, ситуаційний вплив.</p> | результатів |
| 7 | <p>Тема 7. Вербальні, невербальні та ситуативні ознаки можливої неправдивої інформації. Підготувати короткий аналітичний опис вербальних, невербальних і ситуативних ознак, які можуть супроводжувати можливу неправдиву інформацію, ухилення від відповіді чи маніпуляцію. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: вербальна ознака, невербальна ознака, ситуативний фактор, мовленнєва суперечність, пауза, інтонація, міміка, жест, паралінгвістика, неширість, ухилення від відповіді, маніпуляція, поведінкова зміна, комунікативний сигнал, суперечливе висловлювання, емоційний прояв, зовнішня реакція, контекст спілкування, інтерпретація поведінки, неправдива інформація.</p> | Презентація результатів |
| 8 | <p>Тема 8. Тактика опитування, співбесіди та службової комунікації в контексті виявлення ризиків. Підготувати короткий матеріал про побудову професійної співбесіди, кадрового інтерв'ю та службового опитування як інструментів виявлення ризиків і суперечностей у повідомленнях особи. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: опитування, співбесіда, кадрове інтерв'ю, службова комунікація, запитання, уточнення відповіді, логіка бесіди, фіксація відомостей, комунікативна тактика, професійний контакт, реакція співрозмовника, суперечність у відповідях, бесіда з кандидатом, службова перевірка, уточнювальне запитання, послідовність опитування, комунікативний контроль, професійна етика, оцінка відповіді, виявлення ризику.</p> | Презентація результатів |
| 9 | <p>Тема 9. Етичні, правові та методичні межі детекції брехні у кадровій роботі. Підготувати короткий аналітичний опис етичних, правових і методичних меж використання підходів до детекції брехні у кадровій роботі, визначивши ризики порушення прав людини, приватності та об'єктивності оцінювання. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: етика, правова межа, методичне обмеження, права людини, приватність,</p> | Презентація результатів |

| | | |
|----|--|-------------------------|
| | недискримінація, неправомірний тиск, об'єктивність, помилкова інтерпретація, правомірність оцінювання, професійний стандарт, етична норма, межа допустимого, захист особи, кадрова оцінка, необґрунтований висновок, законність дій, метод поведінкового аналізу, повага до гідності, професійна відповідальність. | |
| 10 | Тема 10. Комплексна система кадрової безпеки та перспективи її вдосконалення. Підготувати короткий аналітичний опис комплексної системи кадрової безпеки, визначивши роль профілактики ризиків, перевірки персоналу, внутрішнього контролю, етичних стандартів і механізмів реагування на загрози. Скласти глосарій із 20 ключових термінів: комплексна система, кадрова безпека, профілактика ризиків, внутрішній контроль, перевірка персоналу, етичний стандарт, реагування на загрозу, кадровий моніторинг, цифровізація, інсайдерський ризик, нові форми зайнятості, організаційна стійкість, безпечне функціонування, кадрове вдосконалення, контрольна процедура, кадрова модернізація, управлінський інструмент, безпекова модель, кадрова адаптація, перспективи розвитку. | Презентація результатів |
| | Усього за навчальною дисципліною | |

Індивідуальні завдання

Індивідуальна робота здобувачів освіти включає в себе: підготовку наукових доповідей та есе; розробку порівняльних схем, таблиць; участь в роботі наукових конференцій та гуртків; опублікування тез наукових доповідей і статей.

Зазначений вище перелік видів індивідуальної роботи не є вичерпним та носить гнучкий характер. Вибір конкретної теми й виду індивідуальної роботи студента відбувається на початку навчального семестру за погодженням з завідувачем профільної кафедри або його заступником. Організацію, контроль та оцінку якості її виконання здійснює викладач та/або науковий керівник, закріплений кафедрою за академічною групою, до якого студентам потрібно звертатися в разі виникнення запитань. Результати виконаної індивідуальної роботи надаються студентом викладачу у паперовому або електронному вигляді до початку навчальної сесії.

Індивідуальні завдання є складовою частиною організації освітнього процесу з навчальної дисципліни та спрямовані на формування і розвиток у здобувачів вищої освіти навичок самостійної, дослідницької й аналітичної діяльності. Їх виконання забезпечує поглиблення та систематизацію теоретичних знань, отриманих під час аудиторних занять, а також сприяє набуттю практичних умінь застосування положень конституційно-правової науки для розв'язання актуальних професійних завдань.

Виконання індивідуальних завдань здійснюється здобувачем вищої освіти самостійно із можливістю отримання консультаційної підтримки з боку науково-

педагогічного працівника. Консультації спрямовані на уточнення структури роботи, визначення джерельної бази, формування методологічних підходів та коригування змістового наповнення завдання. У разі виконання завдань комплексного або міждисциплінарного характеру допускається їх підготовка групою здобувачів із розподілом обов'язків та визначенням індивідуального внеску кожного учасника.

Консультація є формою своєрідного інтерв'ю викладача, на якому він відповідає на ті чи інші запитання студентів щодо проблемних або ж спірних аспектів навчального матеріалу. Консультації можуть бути як індивідуальними, так і груповими (передзаліковими). Короткі індивідуальні консультації з усіх питань навчального курсу, які цікавлять студентів, можна отримати як перед початком, так і після лекції чи практичного заняття, а в певних випадках і під час таких занять, а більш розгорнуті відповіді – на кафедрі згідно із затвердженим графіком чергувань викладача по кафедрі, у тому числі і з використанням засобів відеозв'язку, а також на груповій консультації, яка зазвичай проводиться перед іспитом або заліком.

З дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні» індивідуальні завдання можуть реалізовуватися у різних формах, зокрема: підготовка та публікація наукової статті, підготовка доповіді й участь у роботі наукової конференції, розроблення мультимедійної презентації, аналітичного огляду судової практики, порівняльно-правового дослідження тощо. Обрана форма виконання повинна відповідати змісту дисципліни та сприяти досягненню визначених програмних результатів навчання.

Тематика завдань формується з урахуванням сучасних тенденцій розвитку права, практики його застосування та наукових підходів до вирішення проблемних питань галузі.

Мінімальні та максимальні строки видачі, виконання та захисту індивідуальних завдань доводяться до відома здобувачів освіти викладачем на початку семестру. Дотримання визначених термінів є обов'язковою умовою належного оцінювання результатів навчання.

Оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань здійснюється відповідно до встановлених критеріїв та передбачає нарахування додаткових (бонусних) балів: за підготовку та публікацію наукової статті – до 12 балів; за виступ із доповіддю на науковій конференції – до 8 балів; за підготовку та представлення презентації – до 10 балів. Конкретна кількість балів визначається з урахуванням якості змісту, рівня наукової аргументації, самостійності виконання та дотримання встановлених вимог до оформлення результатів роботи.

Підготовка тематичної презентації (тема, терміни тощо), а також виконання інших видів індивідуальних завдань погоджується здобувачем освіти із викладачем.

Критерії та умови підготовки, оформлення та публікації наукових матеріалів (статей, тез, доповідей) визначаються безпосередньо оргкомітетом наукової конференції, редакційною колегією видання або установою-організатором.

Умови підготовки, оформлення та критерії оцінювання презентацій визначаються цією програмою (кафедрою).

Індивідуальна робота також студентів включає в себе: підготовку наукових доповідей та есе; розробку порівняльних схем, таблиць; участь в роботі наукових конференцій та гуртків; опублікування тез наукових доповідей і статей.

Зазначений вище перелік видів індивідуальної роботи не є вичерпним та носить гнучкий характер. Вибір конкретної теми й виду індивідуальної роботи студента відбувається на початку навчального семестру за погодженням з завідувачем профільної кафедри або його заступником. Організацію, контроль та оцінку якості її виконання здійснює викладач та/або науковий керівник, закріплені кафедрою за академічною групою, до якого студентам потрібно звертатися в разі виникнення запитань. Результати виконаної індивідуальної роботи надаються студентом викладачу у паперовому або електронному вигляді до початку навчальної сесії.

Есе являє собою самостійно виконаний студентом науковий, критичний чи інший нарис, який вирізняється оригінальністю суджень і вишуканістю форми. Тема есе погоджується з викладачем, виконується письмово обсягом 3-5 сторінок.

Завершальним етапом вивчення навчальної дисципліни є залік, який відбувається в усній чи письмовій формі.

Методи навчання

Методи навчання становлять систему впорядкованих способів спільної діяльності науково-педагогічного працівника та здобувачів вищої освіти, спрямованих на досягнення визначених програмних результатів навчання, формування загальних і фахових компетентностей, а також ефективне розв'язання навчально-виховних завдань. Реалізація методів навчання здійснюється через сукупність дидактичних прийомів, організаційних форм та відповідних засобів освітньої діяльності.

Під час викладання та опанування навчальної дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні» застосовується комплекс методів, що забезпечують поєднання теоретичної підготовки з практичною спрямованістю навчання.

1. Словесні методи

До словесних методів належать способи вербального викладення та опрацювання навчального матеріалу, зокрема: розповідь, пояснення, лекція, бесіда, дискусія. Зазначені методи передбачають описове розкриття змісту тем, тлумачення сутності правових явищ, категорій і процесів, аналіз нормативно-правових положень, а також перевірку рівня самостійного засвоєння матеріалу здобувачами освіти. Їх використання сприяє формуванню системного бачення проблем правового регулювання та розвитку навичок професійної аргументації.

2. Наочні методи

Наочні методи передбачають використання візуальних засобів навчання з метою підвищення ефективності сприйняття та осмислення інформації. У межах дисципліни застосовуються демонстрація схем, таблиць, структурно-логічних моделей, діаграм, ілюстративних матеріалів, відеофрагментів та інших засобів візуалізації. Використання наочності забезпечує кращу систематизацію складних правових конструкцій, сприяє формуванню аналітичного мислення та полегшує засвоєння теоретичних положень.

3. Практичні методи

Практичні методи орієнтовані на формування професійних умінь і навичок, зокрема здатності оперувати конституційно-правовими категоріями, аналізувати та застосовувати норми права, вирішувати практичні ситуації у сфері публічно-правових відносин. Реалізація зазначених методів здійснюється під час семінарських занять, виконання індивідуальних завдань, розв'язання кейсів, аналізу судової практики та моделювання правових ситуацій.

Практична складова навчання спрямована на інтеграцію теоретичних знань із реальними правозастосовними процесами, що забезпечує професійну орієнтацію здобувачів освіти.

Методи за рівнем самостійної пізнавальної діяльності

З метою активізації інтелектуальної діяльності здобувачів вищої освіти у процесі навчання застосовуються також методи, диференційовані за рівнем самостійності мислення:

- *метод проблемного викладу*, що передбачає постановку наукової або практичної проблеми та послідовне розкриття шляхів її вирішення;
- *частково-пошуковий (евристичний) метод*, спрямований на залучення здобувачів до самостійного пошуку окремих елементів розв'язання поставленого завдання;
- *дослідницький метод*, який передбачає виконання самостійних наукових досліджень, аналіз правових джерел, формулювання власних висновків і пропозицій.

Комплексне поєднання зазначених методів забезпечує належний рівень теоретичної підготовки, розвиток критичного мислення та формування стійких професійних компетентностей у сфері захисту прав людини.

Методи та форми контролю, критерії оцінювання результатів навчання. Розподіл балів, які отримують здобувачі освіти

Методи контролю є сукупністю способів діагностичної діяльності, спрямованих на забезпечення зворотного зв'язку в освітньому процесі та визначення рівня досягнення програмних результатів навчання. Їх застосування дає можливість отримати об'єктивні дані щодо успішності засвоєння навчального матеріалу, результативності організації навчального процесу та сформованості у здобувачів вищої освіти відповідних компетентностей.

Контрольні заходи покликані встановити відповідність рівня набутих знань, умінь і практичних навичок вимогам стандартів вищої освіти, освітньо-професійної програми та робочої програми навчальної дисципліни. Оцінювання здійснюється з урахуванням принципів системності, об'єктивності, прозорості та академічної доброчесності.

Самоконтроль

Самоконтроль є важливим елементом навчальної діяльності та спрямований на формування здатності здобувачів освіти до самооцінювання рівня засвоєння навчального матеріалу. Він передбачає самостійне виконання тестових завдань, аналіз правильності розв'язання практичних ситуацій, перевірку конспектів, підготовку до семінарських занять та інших форм роботи. Розвиток навичок

самоконтролю сприяє підвищенню відповідальності здобувачів за результати власного навчання.

Кафедральний контроль

Кафедральний контроль здійснюється з метою моніторингу якості підготовки здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни на різних етапах її вивчення. Він може реалізовуватися у формі:

- поточного контролю;
- рубіжного контролю;
- підсумкового семестрового контролю.

Такий підхід забезпечує поетапне відстеження динаміки навчальних досягнень та своєчасне коригування освітнього процесу.

Види контролю результатів навчання

В освітньому процесі застосовуються такі основні види контролю:

- поточний контроль протягом семестру;
- виконання та захист контрольних робіт, передбачених навчальним планом;
- приймання та оцінювання індивідуальних завдань;
- підсумковий семестровий контроль.

Поточний контроль здійснюється під час усіх видів аудиторних занять упродовж семестру. Його формами можуть бути усне опитування, письмові роботи, тестування, колоквіуми, аналіз практичних ситуацій, виступи здобувачів під час обговорення питань на семінарських заняттях тощо. Результати поточного оцінювання доводяться до відома здобувачів своєчасно та в установленому порядку.

Можливості поточного контролю є надзвичайно широкими: мотивація навчання, стимулювання навчально-пізнавальної діяльності, диференційований підхід до навчання, індивідуалізація навчання тощо.

Форми участі здобувачів вищої освіти у навчальному процесі, які підлягають поточному контролю:

- виступ з основного питання;
- усна доповідь;
- доповнення, запитання до того, хто відповідає;
- систематичність роботи на семінарських заняттях, активність під час обговорення питань;
- участь у дискусіях, інтерактивних формах організації заняття;
- аналіз законодавства та монографічної літератури;
- письмові завдання (тестові, контрольні, творчі роботи, реферати тощо);
- підготовка тез, конспектів навчальних або наукових текстів;
- самостійне опрацювання тем;

Методи поточного контролю: усний контроль (опитування, бесіда, доповідь, повідомлення тощо); письмовий контроль (контрольна робота, реферат, виклад матеріалу на задану тему в письмовій формі тощо); комбінований контроль; презентація самостійної/індивідуальної роботи; спостереження як метод контролю; тестовий контроль (тести закритої форми: тест-альтернатива, тест-відповідність); проблемні ситуації, метод самоконтролю та самооцінки; оцінювання кейс-завдань.

Система оцінювання та вимоги.

Таблиця розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти*

| | Поточний контроль знань | | | | | | | | | | Модуль на контрольна робота | Залік** | Загальна кількість балів |
|---------------------------------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-----------------------------|---|--------------------------|
| | Тема 1 | Тема 2 | Тема 3 | Тема 4 | Тема 5 | Тема 6 | Тема 7 | Тема 8 | Тема 9 | Тема 10 | | | |
| Теми | | | | | | | | | | | 20 | Відповідно до умов визначених Положенням про систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти “ПрАт”ВНЗ”МА УП” | 100 |
| Робота на семінарському занятті | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | | | | |
| Самостійна робота | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |

*Робота на семінарському занятті оцінюється у 6-7 балів.

*Таблиця містить інформацію про максимальні бали за кожен вид навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Під час оцінювання засвоєння кожної теми за поточну навчальну діяльність здобувачу освіти виставляють оцінки з урахуванням затверджених критеріїв оцінювання для відповідної дисципліни.

Критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти та розподіл балів, які вони отримують, регламентуються «Положенням про систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у «Приватному акціонерному товаристві «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (<https://maup.com.ua/assets/files/yakist/studcentr/polozhennya-pro-sistemu-ocinyuvannya-rezultativ-navchannya-zdobuvachiv-vishchoi-osviti.pdf>).

Модульний контроль проводиться на останньому занятті модуля у письмовій формі, у вигляді тестування.

Підсумковий семестровий контроль з навчальної дисципліни «Актуальні проблеми конституційного права України» є обов'язковою формою оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти. Він проводиться в терміни, встановлені графіком навчального процесу, та в обсязі навчального матеріалу, визначеного програмою навчальної дисципліни.

Підсумковий контроль проводиться у формі **заліку** (письмово). Здобувача освіти допускають до семестрового контролю за умови виконання ним усіх видів робіт.

Семестровий контроль у формі заліку передбачає, що підсумкова оцінка з дисципліни визначається як сума (проста або зважена) балів за змістовими модулями. Залік виставляється за результатами роботи здобувача освіти впродовж усього семестру. Рейтингова оцінка здобувача освіти складається з балів, отриманих здобувачем за результатами заходів поточного контролю, заохочувальних балів.

Здобувачі освіти, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку 60 і більше балів, отримують відповідну до набраного рейтингу оцінку без додаткових випробувань.

****Зі** здобувачами, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку менше 60 балів, а також з тими здобувачами, хто бажає підвищити свою рейтингову оцінку, на останньому за розкладом занятті з дисципліни в семестрі викладач проводить підсумковий семестровий контроль у вигляді заліку.

Для заочної форми навчання залік є обов'язковою складовою підсумкового оцінювання.

Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності. До додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Також, заохочувальні бали можуть нараховуватися, якщо здобувач освіти, наприклад, виконав і захистив певні види робіт, відвідував всі лекції, семінарські й практичні заняття, має власний рукописний конспект лекцій та опрацьований додатковий навчальний матеріал, немає пропусків занять без поважних причин, відвідував додаткові консультації за участі лектора тощо.

Сума заохочувальних балів враховується при виставленні підсумкових балів в заліково-екзаменаційну відомість (але не більше **89 балів** в загальному підсумку) і може бути автоматично зарахована при виставленні підсумкової семестрової оцінки з відповідної освітньої компоненти.

Заохочувальні бали не є нормативними і не входять до таблиці розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти та основної шкали системи оцінювання.

Один захід може бути підставою для виставлення заохочувальних балів лише за однією найбільш релевантною освітньою компонентою.

Для оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти впродовж семестру застосовується 100-бальна, національна та шкала ЄКТС оцінювання.

Шкала підсумкового оцінювання: національна та ECTS

| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ECTS | Оцінка за національною шкалою | |
|--|-------------|--|------------|
| | | для екзамену, курсового проекту (роботи), практики | для заліку |
| 90 – 100 | A | відмінно | Зараховано |
| 82-89 | B | добре | |

| | | | |
|-------|----|--|---|
| 75-81 | C | | |
| 68-74 | D | задовільно | |
| 60-67 | E | | |
| 35-59 | FX | незадовільно з можливістю повторного складання | не зараховано з можливістю повторного складання |
| 0-34 | F | незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни | не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни |

Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни

В освітньому процесі використовуються навчальні аудиторії, бібліотека, мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення лекційних та семінарських занять з елементам презентації. Вивчення окремих тем і виконання практичних завдань потребує доступу до інформації зі всесвітньої мережі Інтернет, який забезпечується безкоштовною мережею Wi-Fi.

Орієнтовний перелік питань для комплексного контролю:

Кадрова безпека та основи детекції брехні
Поняття кадрової безпеки як складової системи безпеки організації.

Кадрова безпека та основи детекції брехні
Місце кадрової безпеки у структурі економічної, інформаційної та організаційної безпеки.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Сутність кадрової безпеки як наукової категорії.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Сутність кадрової безпеки як практичної категорії.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Основні функції кадрової безпеки в організації.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Принципи забезпечення кадрової безпеки.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Завдання кадрової безпеки в системі управління персоналом.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Людський чинник як джерело внутрішніх загроз для організації.

?? Кадрова безпека та основи детекції брехні
Поняття кадрового ризику та його основні ознаки.

Кадрова безпека та основи детекції брехні
Поняття кадрової загрози та її співвідношення з кадровим ризиком.

Кадрова безпека та основи детекції брехні
Внутрішні кадрові загрози в діяльності організації.

Кадрова безпека та основи детекції брехні
Зовнішні кадрові загрози в системі кадрової безпеки.

Кадрова безпека та основи детекції брехні
Недобросовісність як фактор кадрової небезпеки.

- Кадрова безпека та основи детекції брехні Нелояльність персоналу як загроза безпеці організації.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Конфлікт інтересів у системі кадрової безпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Інсайдерський чинник у діяльності організації.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Витік інформації як наслідок кадрових загроз.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Зловживання службовим становищем як прояв кадрового ризику.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Саботаж як форма деструктивної поведінки персоналу.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Формування профілю кадрової небезпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Виявлення ризикових категорій персоналу.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Роль кадрової політики у забезпеченні безпеки організації.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Безпеково орієнтована кадрова політика: сутність і значення.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Організаційно-правові механізми забезпечення кадрової безпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Нормативно-правові засади кадрової безпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Локальні акти організації як інструмент кадрової безпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Внутрішні політики та регламенти у системі кадрової безпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Посадові обмеження як елемент кадрової безпеки.
- Кадрова безпека та основи детекції брехні Комплаєнс у системі кадрової безпеки.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехні Професійна етика як інструмент попередження кадрових ризиків.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехні Внутрішній контроль у системі кадрової безпеки.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехні Службові розслідування як механізм реагування на кадрові загрози.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехні Відповідальність працівника за порушення внутрішніх правил організації.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехні Відбір персоналу як елемент забезпечення кадрової безпеки.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехні Перевірка благонадійності кандидата на посаду.

- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніАналіз біографічних даних кандидата у процесі кадрової перевірки.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПеревірка документів і рекомендацій як інструмент кадрової безпеки.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніОцінювання особистісних якостей працівника.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніОцінювання ділових якостей працівника.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніСпівбесіда як інструмент кадрової перевірки.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніАнкетування у процесі оцінювання персоналу.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніТестування як засіб виявлення кадрових ризиків.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніРизикові індикатори у поведінці кандидата на посаду.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніЗначення комплексної оцінки персоналу для зниження кадрових ризиків.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПоняття детекції брехні у кадровій роботі.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніМісце детекції брехні в системі кадрової безпеки.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніОснови поведінкового аналізу у кадровій роботі.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПсихологічні механізми міжособистісного спілкування.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПрофесійна комунікація як інструмент кадрової безпеки.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніПоведінкові реакції особи в умовах контролю та стресу.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніСпостереження як метод оцінювання поведінки особи.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніОцінювання комунікативних особливостей співрозмовника.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніНеузгодженості в повідомленнях як предмет поведінкового аналізу.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПервинні висновки щодо достовірності отриманої інформації.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніВербальні ознаки можливої неправдивої інформації.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніНевербальні ознаки можливої неправдивої інформації.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніСитуативні фактори, що впливають на прояви поведінки особи.

- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПаралінгвістичні особливості повідомлення як джерело аналітичної інформації.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніМіміка і жести як поведінкові індикатори.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніІнтонія, паузи та темп мовлення в оцінюванні щирості повідомлення.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніСуперечності у висловлюваннях як ознака можливої недостовірної інформації.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніМежі інтерпретації поведінкових індикаторів.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніТактика побудови професійної співбесіди.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніКадрове інтерв'ю як інструмент виявлення ризиків.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніСлужбове опитування в контексті кадрової безпеки.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніФормулювання запитань у процесі співбесіди та опитування.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніТактика уточнення відповідей співрозмовника.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніВиявлення суперечностей у відповідях під час комунікації.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніФіксація відомостей у процесі кадрової співбесіди.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніЕтичні вимоги до проведення співбесіди та службового опитування.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніПравові межі використання підходів до детекції брехні.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніЗахист прав людини у процесі кадрової перевірки.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніЗахист приватності в кадровій роботі.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніНедопущення дискримінації у процесі оцінювання персоналу.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніНеправомірний тиск як порушення етичних і правових норм кадрової роботи.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніМетодичні обмеження поведінкового аналізу.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніРизики помилкової інтерпретації поведінки особи.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніВимоги до об'єктивності оцінювання у кадровій роботі.
- ?????. Кадрова безпека та основи детекції брехніПрофесійні стандарти фахівця з кадрової безпеки.

- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніПоняття комплексної системи кадрової безпеки.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніСтруктурні елементи комплексної системи кадрової безпеки.
- ?? Кадрова безпека та основи детекції брехніПрофілактика кадрових ризиків у системі безпеки організації.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніПоєднання перевірки персоналу та внутрішнього контролю в єдиній системі безпеки.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніРоль етичних стандартів у побудові системи кадрової безпеки.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніРеагування на кадрові загрози в діяльності організації.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніВплив цифровізації на систему кадрової безпеки.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніНові форми зайнятості та їх вплив на кадрову безпеку.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніІнсайдерські ризики в сучасних умовах функціонування організацій.
- ???? Кадрова безпека та основи детекції брехніПерспективи вдосконалення системи кадрової безпеки.
90. Кадрова безпека та основи детекції брехніПерспективи розвитку прикладних підходів до виявлення ризикової поведінки та недостовірної інформації у кадровій роботі.

Рекомендовані джерела (література):

Основні джерела:

1. Франчук В. І. Теорія безпеки соціальних систем: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Львів; Одеса: Фенікс, 2020. 224 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3462/1/%D1%84%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%8F%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B8%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>
2. Отенко І. П., Москаленко Н. О., Азаренков Г. Ф. Теорія управління безпекою соціальних систем: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 220 с.
3. Живко З. Б., Баворовська О. Б., Занора В. О. Організація та управління системою економічної безпеки підприємства: навчально-методичний посібник. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. А., 2019. 120 с.
4. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 288 с. URL: <https://elcat.pnpu.edu.ua/docs/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%8F>

%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9.pdf

5. Гриненко В. В. Основи безпеки бізнесу: навчальний посібник. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2020. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/59074/1/2020%20%D0%BF%D0%B5%D1%87%20100%D0%9B%20%D0%9A%D0%9B%20%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B8%20%D0%B1%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%83%20%D0%93%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>

Додаткові:

Горбулін В. П., Качинський А. Б. Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки : монографія. Київ : НІСД, 2010. 288 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-07/Gorbulin_Kachynsky-e2dd0.pdf

Саганюк Ф. В., Фролов В. С., Павленко В. І. та ін. Сектор безпеки і оборони України: стратегічне керівництво та військове управління : монографія / за ред. І. С. Руснака. Київ : ЦЗ МО та ГШ ЗС України, 2018. 230 с. URL: <https://nuou.org.ua/assets/monography/monog-sbou.pdf>

Руснак І. С. та ін. Оборонний огляд: український вимір 2014–2018 : монографія. Київ : НУОУ, 2018. URL: <https://nuou.org.ua/u/stru/centers/cvsd/ord/scientific-works.html>

Власюк О. С. Національна безпека України: еволюція проблем внутрішньої політики : вибрані наукові праці. Київ : НІСД, 2016. 528 с. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2017-01/Vlasuk-fin-99d56.pdf>

Резнікова О. О. Розробка стратегії національної безпеки з урахуванням принципів національної стійкості. Стратегічна панорама. 2018. № 2. С. 29–35. URL: <https://niss-panorama.com/index.php/journal/article/view/32>

Резнікова О. О. Національна стійкість в умовах мінливого безпекового середовища : монографія. Київ : НІСД, 2022. 532 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-03/reznikova-ukraineresilience2022_02.pdf

Резнікова О. О., Войтовський К. Є., Лепіхов А. В. Національна стійкість у регіональному вимірі : аналітична доповідь. Київ : НІСД, 2021. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-02/dopovid-natsionalna-stiykist-na-regionalnomu-rivni.pdf>

Малишев О. В., Малишева Н. Р., Калмиков В. Г., Левчук О. В. Оборонне планування на основі спроможностей в Україні: поточний стан і перспективи. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ. 2020. № 3(70). С. 54–61. URL: <https://znp-cvsd.nuou.org.ua/article/view/223827>

Денежкін М. М., Наливайко А. Д., Поляєв А. І. Особливості оборонного планування у державах-членах НАТО на основі спроможностей. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ. 2017. № 2. С. 34–38. URL: <https://znp-cvsd.nuou.org.ua/article/view/125129>

Полевий В. Оборонне планування у сфері стратегічних комунікацій сил оборони України на основі пріоритетних завдань та на основі спроможностей. Збірник

наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ. 2023. № 2(78). С. 68–73. URL: <https://znp-cvds.nuou.org.ua/article/view/290266>

Полевий В. Напрями розвитку спроможностей сил оборони України у сфері стратегічних комунікацій. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ. 2024. URL: <https://znp-cvds.nuou.org.ua/article/view/305328>

Сальнікова О. Ф., Іващенко А. М., Сівоха І. М. Застосування рефлексивного управління в стратегічних комунікаціях для протидії загрозам гібридного характеру. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ. 2019. № 3(67). С. 16–22. URL: <https://znp-cvds.nuou.org.ua/article/view/196649>

Вербицька А. М., Савченко В. А., Дзюба Т. М., Кацалап В. О. Система стратегічних комунікацій Міністерства оборони України та Збройних Сил України. Наука і оборона. 2017. № 1. С. 34–39. URL: <https://znp-cvds.nuou.org.ua/article/download/234021/232667/535345>

Семененко В. М. Культура стратегічних комунікацій як основа таргетингу цільових аудиторій. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ. 2021. № 2. URL: <https://znp-cvds.nuou.org.ua/article/view/234021>

Федієнко О. П. Міжнародні стандарти оцінки кіберстійкості. Інформація і право. 2024. № 3(50). С. 124–135. URL: https://jnas.nbuv.gov.ua/j-pdf/Infpr_2024_3_14.pdf

Поляков О. М. Міжнародна взаємодія у сфері кібербезпеки: сучасні підходи до посилення захисту кіберпростору. Інформація і право. 2021. № 2. URL: https://jnas.nbuv.gov.ua/j-pdf/Infpr_2021_2_17.pdf

Мануїлов Я. С. Забезпечення кібербезпеки об'єктів критичної інфраструктури: організаційно-правовий аспект. Інформація і право. 2023. № 1. URL: https://jnas.nbuv.gov.ua/j-pdf/Infpr_2023_1_15.pdf

Developing the critical infrastructure protection system in Ukraine : monograph / ed. by D. D. Biryukov, S. I. Kondratov. Kyiv : NISS, 2017. URL: <https://niss.gov.ua/publikacii/monografii/developing-critical-infrastructure-protection-system-ukraine-monografiya>

Організаційні та правові аспекти забезпечення безпеки і стійкості критичної інфраструктури в Україні : аналітична доповідь / за заг. ред. Д. Д. Бирюкова. Київ : НІСД, 2019. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-05/Dopov_Suchodolya_print.pdf

Державна система захисту критичної інфраструктури в Україні: актуальні проблеми організації та функціонування : аналітична доповідь. Київ : НІСД, 2020. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-08/dopovid-systema-zahystu-krytychnoyi-infrastruktury_0.pdf

Інформаційні ресурси:

1. Бібліотека ім. В. І. Вернадського – <http://www.nbuv.gov.ua>
2. Верховна Рада України – <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Президент України – <http://www.president.gov.ua>
4. Кабінет Міністрів України – <http://www.kmu.gov.ua>
5. Міністерство юстиції України – <http://www.minjust.gov.ua>

6. Офіційний веб портал судової влади в Україні URL: <https://court.gov.ua/>
7. Єдиний реєстр судових рішень в Україні. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>
8. Prozorro: система публічних закупівель. URL: <https://prozorro.gov.ua>
9. Сайт Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. Ресурси.
URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>