

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по выполнению практических работ
по дисциплине «Кадровая безопасность»
для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»
(Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической
безопасности»)

Ставрополь, 2026

Настоящая методическая разработка составлена в соответствии с программой дисциплины.

Методическая разработка включает: вопросы для обсуждения, практические задания, контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы студентов, список рекомендуемой литературы.

Семинарские занятия по дисциплине «Кадровая безопасность» проводятся с целью усвоения студентами теоретических основ кадровой безопасности организации, методов ее обеспечения.

Решение практических заданий поможет студентам более глубоко усвоить не только теоретические вопросы, но и научиться самостоятельно проводить экономические расчеты и делать соответствующие выводы.

Уровень усвоения студентами изучаемой темы проверяется на основе ответов на контрольные вопросы и задания, решение которых требует дополнительного изучения материала в соответствии с предложенными заданиями для самостоятельной и рекомендуемой литературы

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи изучения дисциплины

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

3. Задания к практическим работам

Практическое занятие 1 Сущность и содержание кадровой безопасности

Практическое занятие 2 Система управления кадровой безопасностью организации

Практическое занятие 3 Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании

Практическое занятие 4 Кадровые риски в организации

Практическое занятие 5 Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании

Практическое занятие 6 Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

Практическое занятие 7 Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Практическое занятие 8 Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала

Практическое занятие 9 Кадровый аудит

Литература

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование профессиональных компетенций будущего специалиста (ПК-5, ПК-10) по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Задачами обучения по дисциплине «Кадровая безопасность» являются:

- изучение современных подходов к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;
- изучение причин нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимых мест в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков и угроз;
- освоение навыков построения эффективных систем защиты персонала организации на всех этапах кадровой работы;
- рассмотрение современных подходов к понятиям коммерческая тайна, персональные данные работника и методам ее их защиты;
- изучение организационно-правовых и административных методов обеспечения кадровой безопасности организации

2 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны сформироваться следующие результаты обучения

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-5 способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности страны, региона, предприятия, подготовке программ по ее реализации	ИД-2 ПК-5. Принимает участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности и подготовке программ по ее реализации хозяйствующего субъекта	Применяет методы проведения прикладных научных исследований при разработке стратегии предпринимательской деятельности, выбирает инструментальные средства анализа, обобщения и обработки и интерпретации результатов
ПК-10 способностью применять познания в	ИД-4 ПК-10 Осуществляет мероприятия, направленные	Опираясь на знания норм и положений

области права и реализовывать мероприятия по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию преступлений и иных правонарушений в сфере экономики, в том числе коррупционных проявлений	на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, на основе использования закономерностей экономической преступности и методов ее предупреждения; выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению преступлений в сфере экономики, в том числе коррупционных проявлений	антикоррупционного законодательства, причин и условий возникновения коррупции, прав и интересов граждан, выполняет профессиональные обязанности по профилактике предупреждению коррупционных правонарушений, оценивает последствия экономического ущерба в результате коррупционных преступлений, определяет мероприятия, направленные на борьбу с коррупцией
---	---	--

3. Задания к практическим работам

Практическое занятие 1

Сущность и содержание кадровой безопасности

Вопросы для обсуждения:

1. Может ли государство в лице своих надзорных, фискальных и правоохранительных органов рассматриваться в качестве субъекта кадровых угроз безопасности коммерческих организаций?
2. Почему информационная безопасность более актуальна для современной организации, чем безопасность имущественная?
3. В чем заключается основное преимущество профилактических методов противодействия кадровым угрозам?
4. Какие отрасли экономики в меньшей степени подвержены кадровым угрозам?
5. Как влияет «философия отечественного предпринимательства» на степень вероятности реализации кадровых угроз?

Задание

Задание 1. Сформулируйте особенности трудовой ментальности россиян, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Направления проявления трудовой ментальности	Особенности менталитета
Отношение к трудовой деятельности в целом	
Отношение к работодателю	
Отношение к коллегам	

Практическое занятие 2

Система управления кадровой безопасностью организации

Вопросы для обсуждения:

1. В каких организациях целесообразно использование стратегии упреждающего противодействия угрозам?
2. В каких организациях целесообразно использование стратегии пассивной защиты от возможных угроз?
3. Каким организациям целесообразно полностью отказаться от услуг частных детективных и охранных агентств?
4. Каким организациям целесообразно передать основные функции по обеспечению защиты от кадровых угроз частным детективным и охранным агентствам?
5. Какие критерии могут использоваться для оценки работы службы безопасности организации?
6. Кто должен принимать окончательное решение о выборе варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью в коммерческих организациях?
7. В чем заключается основное преимущество использования коммерческой организацией стратегии адекватного ответа на угрозы?
8. Какие основные федеральные законы входят в состав нормативно-методического обеспечения системы управления кадровой безопасностью?
9. Почему вице-президент по безопасности должен иметь беспрепятственный доступ не только к президенту, но и к собственникам коммерческой организации?
10. Почему угрозы безопасности по кадровому направлению имеют тесную взаимосвязь со всеми другими аспектами обеспечения безопасности организации?

Практическое занятие 3

Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите основные принципы кадровой работы

2. Перечислите растровые признаки опасности
3. Принципы действия современных полиграфов. Контактный и бесконтактный полиграф
4. Основные показатели, которые являются значимыми для получения объективного результата при тестировании на полиграфе
5. Возможные способы обмана полиграфа

Задание

Задание 1. Сформулируйте основные ошибки в системе управления персоналом, способные оказать негативное влияние на кадровую безопасность организации, заполнив для этого таблицу

Таблица 1 – Классификация основных ошибок

Направления кадровой политики	Недопустимые цели и приоритеты
Регулирование численности персонала	
Наем и отбор персонала	
Контроль персонала	
Развитие персонала	
Мотивация персонала	
Увольнение персонала	

Задание 2 Деловая игра «Подбор и отбор кадров в организацию»

Описание деловой игры: Организация N в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребности в кадрах. Расчет показал, что для эффективной работы и выполнения бизнес-плана в срок в отделе социологических исследований появилась вакантная должность социолога и, следовательно, образовалась дополнительная потребность в привлечении кадров.

Были использована различные источники поиска и подбора потенциальных работников и в результате в организацию стали поступать резюме и анкеты кандидатов на вакантные места. Их изучение позволило сотрудникам отдела кадров произвести предварительный отбор **5**

претендентов, которым были высланы письма с приглашениями на собеседование.

До проведения собеседования специалистами были разработаны должностная инструкция социолога, основные требования к претендентам на должность, стратегия проведения собеседования.

Следующий этап отбора – проведение итогового собеседования, в котором принимают участие специалисты и претенденты.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей степени отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи

Для проведения деловой игры участникам необходимо:

1. Разработать должностную инструкцию социолога, содержащую перечень задач, функций, прав и ответственности работника.
2. На основе должностной инструкции разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (т.е. составить «идеальную» модель работника).
3. Разработать структуру резюме и составить резюме на себя – претендента на должность.
4. Разработать форму анкеты кандидата на должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают в организации, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.
5. Разработать подготовительные мероприятия для проведения собеседования (выработка стратегии итогового собеседования).
6. Разработать форму оценочного листа собеседования, который используется специалистами в ходе проведения собеседования для кратких пометок, замечаний, касающихся кандидата.
7. Провести собеседование.
8. Произвести отбор кандидата и принять решение о приеме его на работу.

9. После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации, корректности вопросов, логики и этики делового общения. Дать объективную оценку разработанности той и другой стороной документов с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информативности и т.д. Прокомментировать результат принятого решения о приеме кандидата на должность.

Описание хода деловой игры

1. Деловая игра рассчитана на 2 академических часа.
2. Преподаватель за неделю до аудиторного занятия дает задание, объясняет цели и задачи деловой игры.
3. Из участников игры формируются три группы: экспертная группа, состоящая из 3 человек, и две группы из остальных участников, одна из которых представляет собой претендентов на вакантную должность, а другая – представителей конкретной, выбранной участниками организации (ее вице-президент, начальник отдела социологических исследований, специалист по работе с кадрами, психолог). Участники игры распределяют между собой роли самостоятельно, по желанию (группа «Претенденты», группа «Специалисты», группа «Эксперты»).
4. Экспертная группа выполняет пункт 9 в разделе «Поставка задачи».
5. Две другие группы работают параллельно: группа «Претенденты» выполняет пункты 3, 4, 7 в разделе «Поставка задачи»; группа «Специалисты» выполняет пункты 1, 2, 5, 6, 7, 8 в разделе «Поставка задачи».
6. Все остальные присутствующие внимательно наблюдают за ходом собеседования, выслушивают вопросы и ответы двух сторон, заключение экспертов, а после участвуют в обсуждении деловой игры.
7. Преподаватель дает свои комментарии и делает замечания, подводит итоги.

Методические указания

1. Резюме – одно из самых мощных средств самомаркетинга на рынке труда. Его задача – привлечь внимание работодателя к претенденту, оно должно быть кратким, достоверным, грамотно оформлено.

2. Процедура заполнения анкеты кандидата, как правило, предшествует собеседованию, поэтому ее форма должна быть такой, чтобы из нее можно было получить максимально полную информацию о кандидате.

3. При подготовке к проведению собеседования надо тщательно продумать вопрос, в какой обстановке – формальной или неформальной будет проходит беседа. Важный фактор эффективного собеседования – выработка стратегии, которая должна включать три элемента: 1) установление контакта с претендентом для создания доверительных, откровенных отношений; 2) подготовка содержания собеседования, т.е. тех вопросов, которые должны быть заданы претенденту; 3) управление процессом собеседования.

4. Лицо или лица, проводящие собеседование, должны четко представлять себе его цели, которые состоят в следующем: 1) оценить способности данного человека к выполнению работы социолога; 2) выяснить мотивацию претендента, т.е. почему он желает работать именно в данной организации; 3) выяснить, управляем ли претендент, понимает ли, что такое субординация, насколько он уживчив, коммуникабелен с другими людьми, степень конфликтности.

5. В ходе собеседования не рекомендуется вести записи, однако небольшие пометки, замечания делать необходимо. С этой целью можно использовать оценочный лист собеседования. Окончательное решение о приеме кандидата на работу в данную организацию или об отказе ему в этом должно быть представлено в кратчайший срок.

Практическое занятие 4

Кадровые риски в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Осуществите сравнительный анализ понятия «Кадровый риск».
2. Проанализируйте содержание основных свойств кадровых рисков.
3. Проанализируйте основные источники возникновения кадровых рисков в организации сферы услуг.
4. Приведите примеры агентов кадровых угроз в организации.
5. Что такое карта рисков?
6. Проанализируйте кадровые риски на входе в организацию.
7. Проанализируйте кадровые риски при работе с персоналом внутри организации.
8. Проанализируйте кадровые риски при работе с персоналом на выходе из организации.

Задание

Задание 1. Проанализируйте объекты кадровых рисков и формы их проявления. Заполните таблицу

Таблица 1 Объекты кадровых рисков

Объекты кадровых рисков	Формы проявления
Работники, персонал, социальные группы	
Организация	
Государство	

Задание 2 В настоящее время выделяют три концепции стратегии кадровой политики. Заполните таблицу

Таблица 1 Концепции стратегии кадровой политики

Концепция стратегии КП	Содержание концепции

Задание 3 Дополните перечень ключевых проблем современной российской практики управления персоналом организации:

а) невысокий уровень сформированной управленческой компетентности у многих руководителей, недостаток управленческих навыков и опыта работы в конкурентных условиях;

б) недостаточный уровень осознания руководителями всех уровней решающей роли персонала в обеспечении развития организации, понимания социальной ответственности за действия по управлению человеческими ресурсами.

Практическое занятие 5

Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании

Вопросы для обсуждения:

1. Требования предъявляемые при приеме на работу отдельных категорий граждан
2. Состав проверяемой информации о кандидате
3. Юридическое оформление отказа в приеме на работу
4. оформление «Согласия» на сбор персональных данных

Задание

Задание 1. Составление резюме

Описание ситуации и постановка задачи

Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю.

Необходимо составить резюме.

Методические указания

Резюме - информация о себе, представляемая работодателем работодателю. Удачное резюме может стать поводом для интервью, т.е. личной встречи с работодателем или его представителем. Резюме должно соответствовать определенным требованиям: резюме должно быть кратким, но при этом максимально информативным, в нем не должно быть длинных предложений, пассивных форм. Приведем примерную форму резюме.

Ф.И.О., адрес, телефон	
Личные сведения	Возраст Семейное положение
Цель	Опишите, на какую должность вы претендуете, ваши пожелания по поводу будущей работы
Образование в обратном хронологическом порядке	19xx - 19xx гг. (укажите год выпуска) Факультет, основные дисциплины Укажите также любое дополнительное образование
Опыт работы в обратном хронологическом порядке	19xx - 19xx гг. Название организации Должность, основные обязанности, укажите иностранные языки, которыми вы владеете, и уровень их знания
Навыки работы на компьютере	Укажите программное обеспечение, которым вы владеете
Дополнительные сведения	Наличие водительских прав Общественная деятельность
Интересы	

Задание 2 «Разработка квалификационной характеристики специалиста»

Описание ситуации и постановка задачи

В Сбербанке отсутствует квалификационная характеристика начальника кредитно-экономического отдела. Это препятствует правильному подбору кандидата на эту должность.

Необходимо разработать квалификационную характеристику должности начальника кредитно-экономического отдела Сбербанка.

Методические указания

Квалификационная характеристика разрабатывается на основе Положения об организации, Положения о подразделении, где работает специалист, должностной инструкции и других регламентирующих документов.

Квалификационная характеристика должна содержать права и обязанности специалиста и отвечать на следующие вопросы: должен быть, должен иметь, должен владеть, должен знать, должен иметь ясное представление.

Решение

Квалификационная характеристика начальника кредитно-экономического отдела Сбербанка представлена в виде следующей таблицы.

Начальник кредитно-экономического отдела должен	Права и обязанности
БЫТЬ	способным управлять в интересах банка кредитными ресурсами, нести персональную ответственность за их использование; лидером коллектива, эталоном ответственности за принимаемые решения
ИМЕТЬ	выраженную склонность к комплексному анализу экономических последствий финансовых проектов и программ банка; высшее профессиональное образование, стаж работы по финансово-банковской деятельности на руководящих должностях не менее 3-х лет
ЗНАТЬ	законы, иные нормативные акты Российской Федерации, относящиеся к деятельности Сбербанка, ведомственные инструкции и нормативные документы; основы экономики и финансового менеджмента; перспективы развития финансово-банковской системы и стратегии направления Сбербанка; основы техники безопасности и противопожарной защиты
ВЛАДЕТЬ	эффективной технологией банковской деятельности; методами разработки и экономического обоснования различных финансовых программ; методами оценки стоимости имущества; методами и техникой переговоров; методами изучения ценных бумаг, инвестиций
ИМЕТЬ ЯСНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ	о механизме функционирования банковской системы, системы финансово-кредитных отношений, рынке ценных бумаг, механизме валютных торгов

Практическое занятие 6

Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

Вопросы для обсуждения:

1. Какие ошибки в системе персонального менеджмента чаще всего делают организацию особенно уязвимой для переманивания сотрудников конкурентами?

2. Какие личностные качества делают сотрудника особенно уязвимым для вербовки конкурентами его работодателя?
3. Почему молодые специалисты организации относятся службой безопасности к «группе повышенного риска» с позиции угрозы вербовки?
4. В каких случаях руководителем подразделения могут использоваться прямые угрозы в адрес своего подчиненного в целях склонения его к должностному преступлению?
5. Почему не рекомендуется использовать в качестве телохранителей бывших спортсменов и офицеров войск специального назначения?
6. Почему использование американской модели персонального менеджмента в отечественных условиях резко повышает угрозу переманивания сотрудников организации?
7. Существуют ли сотрудники, практически неуязвимые для вербовки любыми субъектами данной угрозы?
8. Могут ли в современных отечественных условиях иностранные спецслужбы выступить как субъекты вербовки сотрудников негосударственных организаций?
9. Каким образом субъектами угрозы безопасности организации может быть искусственно создана ситуация, в последующем используемая в качестве повода для шантажа?
10. Почему обеспечение полной безопасности сотрудников от покушений невозможно даже теоретически?

Задание

Задание 1. Сформулируйте ранжированный перечень инструментов вербовки и шантажа в отношении сотрудников организации, заполнив для этого правую графу таблицы.

Формы реализации угроз	Перечень инструментов
Вербовка	
Шантаж	

Задание 2 Сформулируйте дифференцированный по группам перечень методов противодействия попыткам вербовки сотрудников организации, заполнив для этого правую графу таблицы.

Группы методов	Перечень методов
Профилактические	
Пресекающие	
Репрессивные	

Задание 3 Определите категории сотрудников организации, дифференцированные по вероятности разглашения ими конфиденциальной информации работодателя:

Категории риска	Группы сотрудников организации
Категория повышенного риска	
Категория минимального риска	

Практическое занятие 7

Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Вопросы для обсуждения:

1. Почему угрозы разглашения конфиденциальной информации более опасны в случае нанесения пострадавшей организации имиджевого, а не имущественного ущерба?
2. В каких отраслях экономики наиболее опасна утечка конфиденциальной информации клиентов организации?
3. Кем должно проводиться обучение персонала правилам работы с конфиденциальной информацией?

4. Как должна реагировать служба безопасности в случае выявления факта системной утечки конфиденциальной информации из конкретного подразделения?

5. Вправе ли работодатель уволить сотрудника по подозрению в разглашении конфиденциальной информации, не подтвержденному доказательной базой?

Задание

Задание 1. Определите к какой категории конфиденциальной информации относятся сведения из индивидуальных досье сотрудников

Задание 2 Сформулируйте перечень личностных качеств кандидата на трудоустройство, исключающие возможность его найма на должности, предполагающие доступ к конфиденциальной информации.

Практическое занятие 8

Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала

Вопросы для обсуждения:

1. В каких случаях к контролю над сохранностью и целевым использованием финансовых активов организации целесообразно привлекать независимый аудит?

2. Какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к незначительному имущественному ущербу?

2. 2. Может ли упущенная выгода рассматриваться в качестве угрозы имущественной безопасности организации?

3. 3. Почему наиболее распространенной угрозой имущественной безопасности в нашей стране являются мелкие хищения материальных ценностей работодателя?

Как должна координироваться деятельность службы безопасности и службы внутреннего аудита организации?

Практическое занятие 9

Кадровый аудит организации

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение кадрового аудита.
2. Назовите основные причины проведения кадрового аудита.
3. Раскройте содержание и направления кадрового аудита.
4. Охарактеризуйте цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита.
5. Назовите методы кадрового аудита.
6. Каков порядок оформления отчетов по кадровому аудиту.

Задание

Задание 1. По данным таблицы 1, определить количество рабочих, которым требуется повысить квалификацию, при условии: эффективный фонд рабочего времени – 1650 часов, коэффициент выполнения норм 1,02. Написать аудиторское заключение об эффективности повышения квалификации рабочим. Как это отразится на бизнес-процессе организации?

Таблица 1 – Показатели

Экономические показатели	Разряды работ и рабочих				Всего
	III	IV	V	VI	
1. Объем работ, тыс. руб.	160	145	80	95	
2. Численность рабочих, чел.	85	82	42	50	
3. Тарифные коэффициенты	1,200	1,350	1,533	1,783	

Задание 2 Проанализировать движение персонала на фирме (см. таблицу 3), написать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения показателей движения персонала. Как это отразится на бизнес-процессе?

Таблица 2 – Показатели деятельности организации

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Численность персонала, чел.	530	510
2. Принято на работу, чел.	37	31
3. Уволено с работы, чел.	30	35
в т.ч.: по собственному желанию	15	17
За нарушение трудовой дисциплины	5	7

Задание 3 На основании данных таблицы 3, проанализировать показатели найма и увольнений персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы организации в вопросах найма и увольнения персонала.

Таблица 3 – Показатели найма и увольнения персонала

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Средне-списочная численность персонала, чел.	245	250
2. Принято, чел.	17	21
3. Выбыло, чел.	40	52
переведено на другие предприятия, чел.	2	5
уход на учебу, армию, пенсию, чел.	14	18
уволено по собственному желанию	13	19
уволено в связи с сокращением персонала, чел.	3	4

Задание 4 Проанализировать использование рабочего времени в организации (см. таблицу 4), сделать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения использования рабочего времени. Как это отразится на бизнес-процессе?

Таблица 4 – Показатели

Показатели	По плану	Фактически
1. Средне-списочная численность рабочих, чел.	200	191
2. Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	43320	39699
3. Неявки на работу, чел.-дн.	7280	8686
в том числе:		
очередные отпуска	5500	5272
отпуска по учебе	380	372
отпуска по беременности и родам	200	172
невыходы по болезни	1100	1394
неявки, разрешенные законом	100	96
неявки с разрешения администрации		180
Прогулы		200
Простои		1000

Задание 5 Проанализировать состояние нормирования труда в бригаде слесарей по ремонту автомобилей (см. таблицу 5). Сделать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом бригады за счёт улучшения нормирования труда. Как это отразится на бизнес-процессе фирмы:

Таблица 5 – Показатели

Рабочие бригады (чел.)	Выполнено нормо-часов за месяц		Фактически отработанное время
	Всего	в т.ч. по ТОН	
1	180	130	170
2	165	120	160
3	200	170	176
4	190	160	170
5	195	170	176
Итого:			

Задание 6 По данным таблицы 6, сделать аудиторское заключение об эффективности использования ФЗП на фирме.

Таблица 6 - Показатели использования фонда заработной платы

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Объем продукции, тыс. руб.	37500	38960
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	9968,3	11000
3. Численность персонала, чел.	102	105

Основная литература:

1. Елкина, О. С. Экономическая безопасность предприятия (организации) : учебник / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 313 с.
2. Сигова, М. В. Основы экономической безопасности бизнеса : учебное пособие / М. В. Сигова, А. Д. Хлутков ; под редакцией М. В. Сиговой. — 3-е изд. — Санкт-Петербург : Международный банковский институт имени Анатолия Собчака, 2023. — 156 с.
3. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с

Дополнительная литература:

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с.
2. Рогулин, Ю. П. Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов: логические схемы : учебное пособие / Ю. П. Рогулин. — Москва : Прометей, 2019. — 136 с
3. Старцева, Н. Н. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Н. Н. Старцева. — Екатеринбург : Уральский государственный университет путей сообщения, 2016. — 152 с.
4. Экономическая безопасность: управление в различных сферах : учебник / А. П. Плотников, В. В. Бехер, О. А. Мызрова [и др.] ; под редакцией А. П. Плотникова. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2023. — 368 с

Интернет-ресурсы

1. Профессиональная база данных «Всероссийская система данных о компаниях и бизнесе «За честный бизнес» // Режим доступа: <https://zachestnyibiznes.ru>
2. Профессиональная база данных Росстата // Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/
3. Информационная справочная система КонсультантПлюс. // Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Информационная справочная система ГАРАНТ.РУ // Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по организации самостоятельной работы
по дисциплине «Кадровая безопасность»
для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая
безопасность» (Специализация «Экономико-правовое обеспечение
экономической безопасности»)

Методические указания по дисциплине «Кадровая безопасность» содержат задания для студентов, необходимые для организации самостоятельной работы.

Проработка предложенных заданий позволит студентам приобрести необходимые знания в области изучаемой дисциплины.

Предназначены для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» (Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины

План выполнения самостоятельной работы

Методические указания по организации самостоятельной работы

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Введение

Самостоятельная работа студентов является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного изучения определенных тем дисциплины по материалам, рекомендованным преподавателем, а также в порядке подготовки к практическим занятиям.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

Целью освоения дисциплины является формирование профессиональных компетенций будущего специалиста (ПК-5, ПК-10) по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Задачами обучения по дисциплине «Кадровая безопасность» являются:

- изучение современных подходов к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;
- изучение причин нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимых мест в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков и угроз;
- освоение навыков построения эффективных систем защиты персонала организации на всех этапах кадровой работы;
- рассмотрение современных подходов к понятиям коммерческая тайна, персональные данные работника и методам ее их защиты;
- изучение организационно-правовых и административных методов обеспечения кадровой безопасности организации

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины

Целью самостоятельной работы студентов по дисциплине «Кадровая безопасность» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами самостоятельной работы по дисциплине «Кадровая безопасность» являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ.

План выполнения самостоятельной работы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
ИД-2 ПК-5. ИД-4 ПК-10	1 2 3 4 5 6	Доклад	текущий	письменный	Темы докладов
		Тестирование	текущий	письменный	Тестовые задания
		Собеседование	текущий	устный	Вопросы для собеседования
		Решение задач	текущий	письменный	Комплект практикоориентированных задач

Методические указания по организации самостоятельной работы

Вопросы для собеседования

Оценочные средства

Базовый уровень

Тема 1 Сущность и содержание кадровой безопасности

1. Может ли государство в лице своих надзорных, фискальных и правоохранительных органов рассматриваться в качестве субъекта кадровых угроз безопасности коммерческих организаций?
2. Почему информационная безопасность более актуальна для современной организации, чем безопасность имущественная?
3. В чем заключается основное преимущество профилактических методов противодействия кадровым угрозам?
4. Какие отрасли экономики в меньшей степени подвержены кадровым угрозам?
5. Как влияет «философия отечественного предпринимательства» на степень вероятности реализации кадровых угроз?

Тема 2 Система управления кадровой безопасностью организации

6. В каких организациях целесообразно использование стратегии упреждающего противодействия угрозам?
7. В каких организациях целесообразно использование стратегии пассивной защиты от возможных угроз?
8. Каким организациям целесообразно полностью отказаться от услуг частных детективных и охранных агентств?
9. Каким организациям целесообразно передать основные функции по обеспечению защиты от кадровых угроз частным детективным и охранным агентствам?
10. Какие критерии могут использоваться для оценки работы службы безопасности организации?
11. Кто должен принимать окончательное решение о выборе варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью в коммерческих организациях?
12. В чем заключается основное преимущество использования коммерческой организацией стратегии адекватного ответа на угрозы?
13. Какие основные федеральные законы входят в состав нормативно-методического обеспечения системы управления кадровой безопасностью?

14. Почему вице-президент по безопасности должен иметь беспрепятственный доступ не только к президенту, но и к собственникам коммерческой организации?
15. Почему угрозы безопасности по кадровому направлению имеют тесную взаимосвязь со всеми другими аспектами обеспечения безопасности организации?

Тема 3 Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании

16. Назовите основные принципы кадровой работы
17. Перечислите растровые признаки опасности
18. Принципы действия современных полиграфов. Контактный и бесконтактный полиграф
19. Основные показатели, которые являются значимыми для получения объективного результата при тестировании на полиграфе
20. Возможные способы обмана полиграфа

Тема 4 Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании

21. Требования предъявляемые при приеме на работу отдельных категорий граждан
22. Состав проверяемой информации о кандидате
23. Юридическое оформление отказа в приеме на работу
24. Оформление «Согласия» на сбор персональных данных

Тема 5 Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

25. Какие ошибки в системе персонального менеджмента чаще всего делают организацию особенно уязвимой для переманивания сотрудников конкурентами?
26. Какие личностные качества делают сотрудника особенно уязвимым для вербовки конкурентами его работодателя?
27. Почему молодые специалисты организации относятся службой безопасности к «группе повышенного риска» с позиции угрозы вербовки?
28. В каких случаях руководителем подразделения могут использоваться прямые угрозы в адрес своего подчиненного в целях склонения его к должностному преступлению?
29. Почему не рекомендуется использовать в качестве телохранителей бывших спортсменов и офицеров войск специального назначения?
30. Почему использование американской модели персонального менеджмента в отечественных условиях резко повышает угрозу переманивания сотрудников организации?
31. Существуют ли сотрудники, практически неуязвимые для вербовки любыми субъектами данной угрозы?
32. Могут ли в современных отечественных условиях иностранные спецслужбы выступить как субъекты вербовки сотрудников негосударственных организаций?
33. Каким образом субъектами угрозы безопасности организации может быть искусственно создана ситуация, в последующем используемая в качестве повода для шантажа?
34. Почему обеспечение полной безопасности сотрудников от покушений невозможно даже теоретически?

Тема 6 Кадровый аудит

35. Дайте определение кадрового аудита.
36. Назовите основные причины проведения кадрового аудита.
37. Раскройте содержание и направления кадрового аудита.
38. Охарактеризуйте цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита.
39. Назовите методы кадрового аудита.
40. Каков порядок оформления отчетов по кадровому аудиту.

Тема 1 Сущность и содержание кадровой безопасности

- 41. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности
- 42. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им
- 43. Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности

Тема 2 Система управления кадровой безопасностью организации

- 44. Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации.
- 45. Распределение функций, полномочий и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления кадровой безопасностью.
- 46. Методические подходы к организации системы управления кадровой безопасностью

Тема 3 Организация кадровой работы с целью обеспечения безопасности компании

- 47. Кадровый мониторинг
- 48. Исследовательские подходы к аудиту персонала
- 49. Перечень растровых признаков опасности.
- 50. Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имеющими доступ к конфиденциальной информации.

Тема 4 Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании

- 51. Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных
- 52. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации.
- 53. Состав проверяемой информации о кандидате
- 54. Порядок анализа резюме
- 55. Анкеты для кандидатов на работу
- 56. Официальные источники по сбору информации
- 57. Использование информационных ресурсов
- 58. Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию.

Тема 5 Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

- 59. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников организации.
- 60. Методы противодействия угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем.
- 61. Противодействие угрозам покушения на собственников и топ-менеджеров организации
- 62. Методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.
- 63. Способы выявления и предотвращения воровства со стороны персонала организации.

Тема 5 Кадровый аудит

- 64. Понятие кадрового аудита. Виды кадрового аудита.
- 65. Внешний и внутренний кадровый аудит
- 66. Необходимость и основные причины проведения кадрового аудита
- 67. Содержание и направления кадрового аудита. Составляющие и параметры кадрового аудита. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита
- 68. Этапы кадрового аудита. Методы кадрового аудита.
- 69. Аудит кадровых документов как основа кадрового аудита.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: внимательное изучение лекционного материала, а также самостоятельную работу с основной и дополнительной литературой.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо внимательно изучить указанные темы, опираясь на конспекты лекций, рекомендуемую основную и дополнительную литературу, а также материалы практических занятий.

Ответы на вопросы оцениваются по следующим критериям:

- соответствие ответа вопросу;
- логичность,
- научность,
- доказательность ответа;
- владение понятийным аппаратом;
- умение делать выводы;
- наличие примеров.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы. Компетенции ПК-5; ПК-10; освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них. Компетенции ПК-5; ПК-10; полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы. Компетенции ПК-5; ПК-10; частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы. Компетенции; ПК-5; ПК-10; не освоены.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: постановку проблемы (формулировку вопросов) и мотивирование студентов по ее разрешению; индивидуальная и групповая работа с вопросами разного уровня; обсуждение проделанной работы; формулирование выводов по теме, подведение итогов.

Предлагаемые студенту вопросы для собеседования позволяют проверить овладение следующими компетенциями: ПК-5, ПК-10

Вопросы базового уровня требуют от студентов показать знание методов сбора и анализа информации для решения поставленных вопросов, методик расчета финансово-экономических показателей по данным бухгалтерской финансовой и другой отчетности, выработки управленческих решений.

Повышенный уровень вопросов направлен на диагностику знаний инструментария формирования и использования комплексной системы финансово-экономических показателей деятельности организации в зависимости от поставленных вопросов,

выработки эффективных управленческих решений, а также понимание способов применения освоенных знаний в практической деятельности.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию студентам необходимо ознакомиться с материалом учебника и лекций, поработать с дополнительной литературой и Интернет-источниками.

Ответы на вопросы оцениваются по следующим критериям: соответствие ответа вопросу; логичность, научность, доказательность ответа; владение понятийным аппаратом; умение делать выводы; наличие примеров.

Типовые задачи

Задание 1.

2.1. Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого правую часть таблицы.

Таблица 1 – Элементы системы управления безопасностью организации

Элементы системы	Содержание элементов
Стратегия управления	
Операционные системы	
Блок обеспечения системы	

2.2. Проведите сравнительный анализ основных вариантов стратегии обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Таблица 2 – Стратегии обеспечения безопасности по кадровому направлению

Возможные варианты стратегии	Характеристики варианта		
	Преимущество	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Стратегии упреждающие противодействия возможным угрозам»			
Вариант 2: «Стратегии пассивной защиты от возможных угроз»			

2.3. Проведите сравнительный анализ основных подходов к созданию службы безопасности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Таблица 3 – Подходы к созданию службы безопасности

Возможные варианты стратегического подхода	Характеристики варианта		
	Преимущество	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Создание полноценной службы безопасности»			
Вариант 2: «Минимизация собственной службы безопасности»			

Задание 2

2.1. Сформулируйте ранжированный перечень причин, определяющих высокую вероятность угрозы переманивания сотрудников организации ее конкурентами, заполнив для этого правую часть таблицы.

Таблица 1 – Причины переманивания сотрудников

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	

2.2. Сформулируйте ранжированный перечень подразделений организации, сотрудники которых могут стать приоритетными объектами вербовки со стороны указанных категорий субъектов угроз, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Таблица 2 – Субъекты вербовки

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

2.3. Сформулируйте возможные причины покушений на собственников и представителей топ-менеджмента организации, а также методов противодействия соответствующим угрозам. Занесите это в таблицу.

Таблица 3 – Данные

Причины покушений	Методы противодействий

Задание 3.

2.1. Проведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны ее персонала, заполнив для этого соответствующие графы.

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации

2.2. Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого графы таблицы.

Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности			
	реальный сектор экономики	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления
Главный субъект угроз				
Главный объект угроз				
Главная форма реализации угроз				

2.3. Сформулируйте основные ошибки в системе управления персоналом, способные оказать негативное влияние на кадровую безопасность вашей организации, заполнив для этого правую часть таблицы.

Таблица 3 – Основные ошибки в системе управления персоналом

Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты
Подсистема регулирования численности персонала	
Подсистема контроля персонала	
Подсистема развития персонала	
Подсистема мотивации персонала	

Задание 4.

Разработайте проект Положения о Службе безопасности для вашей организации

Задание 5.

Разработайте проект Положения о материальной ответственности для вашей организации с учетом требований обеспечения кадровой безопасности

Задание 6.

Разработайте проект Положения о коммерческой тайне для вашей организации.

2. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он полностью выполнил задачи репродуктивного, реконструктивного и творческого уровней, интегрировал знания различных областей, аргументировал собственную точку зрения, последовательно, четко и логически стройно изложил материал, увязал теорию, методологию и практику, правильно обосновал решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Компетенции ПК-5, ПК-10 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он в целом выполнил задания репродуктивного и реконструктивного уровней, по существу раскрыл вопросы, не допуская существенных неточностей в ответе на них, правильно применил теоретико-методологические положения при решении заданий, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Компетенции ПК-5, ПК-10 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил задания репродуктивного уровня, раскрыл только базовые понятия без конкретизации деталей, допустил ошибки и неточности в ходе решения заданий, недостаточно правильные формулировки, нарушил логику последовательности в изложении материала. Компетенции ПК-5, ПК-10 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил или частично выполнил с ошибками задания репродуктивного уровня, не раскрыл ход решения заданий и практических вопросов, допуская существенные ошибки.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения зачета с оценкой осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в СКФУ.

Ответы на вопросы оцениваются по следующим критериям: соответствие ответа вопросу; логичность, научность, доказательность ответа; умение делать выводы; владение понятийным аппаратом, наличие примеров.

Методические указания по составлению конспекта

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические рекомендации по подготовке доклада

К самостоятельной работе относится написание и защита доклада в семестре. Подготовка доклада по дисциплине «Кадровая безопасность» - один из основных этапов учебного процесса в обучении студентов, которым необходимо приобрести навыки самостоятельного исследования и представления его результатов. Тема выбирается студентом самостоятельно по согласованию с преподавателем.

Примерные темы доклада:

Примерные темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Влияние трудовой ментальности россиян на проблему обеспечения безопасности организации.
2. Влияние философии отечественного предпринимательства на проблему обеспечения безопасности организации.
3. Конкуренция и проблема обеспечения кадровой безопасности современной организации.
4. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих реальный сектор экономики.
5. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих военно-промышленный комплекс.
6. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих финансовый сектор экономики.
7. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу торговли и бытового обслуживания.
8. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу науки и научного обслуживания.
9. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в органах государственного управления.
10. Роль службы отдела персонала в обеспечении кадровой безопасности

организации.

11. Роль руководителей структурных подразделений в системе управления безопасностью организации.

12. Частные охранные предприятия и детективные агентства в современной России, и обеспечение ими безопасности организаций.

13. Взаимодействие службы безопасности и службы персонала.

14. Проблемы кадрового обеспечения деятельности службы безопасностью организации.

15. Внутреннее нормативно-методическое обеспечение системы управления безопасностью организации.

16. Особенности организации службы безопасности в государственных учреждениях.

17. Особенности организации службы безопасности в бизнес-организациях (корпорациях).

18. Особенности организации службы безопасности в малом предпринимательстве.

19. Кадровая стратегия организации и проблема переманивания сотрудников.

20. Причины инициативного перехода сотрудника к конкуренту из-за недовольства психологическим климатом в своей организации.

21. Переманивание сотрудников как метод недобросовестной конкуренции на рынке труда. Методы противодействия переманивания сотрудников.

22. Цели и методы вербовки сотрудников организации конкурентами и криминалом.

23. Цели и методы вербовки сотрудников организации государственными структурами.

24. Шантаж сотрудников организации: причины и профилактика.

25. Технологии выявления потенциальных жертв вербовки и шантажа на стадии отбора кандидатов на трудоустройство.

26. Проверка рекомендаций при приеме на работу, как важный фактор обеспечения кадровой безопасности. Использование полиграфа.

27. Бизнес – разведка как метод профилактики покушений.

28. Организационные и технические методы защиты сотрудников организации от покушений.

29. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала в целях противодействия угрозам безопасности персонала организации и обеспечения кадровой безопасности в целом.

30. Понятие и виды конфиденциальной информации (коммерческая тайна, клиентская база, персональные данные)

31. Мероприятия, направленные на защиту конфиденциальной информации.

32. Угрозы информационной безопасности современной организации

33. Формы реализации угроз информационной безопасности организации с участием персонала

34. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны персонала

35. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности

36. Ответственность за разглашение персональных данных работника.

37. Мотивация и стимулирование сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

38. Профилактический контроль, контроль лояльности, мотивация и специальные санкции к сотрудникам организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

39. Понятие имущества предприятия и его классификация
40. Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием персонала
41. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала
42. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
43. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
44. Правовые аспекты обеспечения имущественной безопасности в организации.
45. Правила хранения ликвидных товарно-материальных ценностей организации.
46. Проблема коррупции в современной России
47. Борьба с мелкими кражами товарно-материальных ценностей организации.
48. Роль службы отдела персонала в обеспечении кадровой безопасности организации.
49. Место кадровой безопасности в системе существующих безопасностей предприятия.
50. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.
51. Найм персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
52. Лояльность персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
53. Контроль за персоналом как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
54. Мотивация персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
55. Проверка рекомендаций при приеме на работу, как важный фактор обеспечения кадровой безопасности.
56. Основные группы риска в кадровой безопасности организации.
57. Предотвращение вероятных рисков, связанных с увольнением персонала.
58. Выявление слабых звеньев в кадровой безопасности организации.
59. Особенности угроз, связанных с личностью сотрудников.
60. Угрозы, обусловленные особенностями коллектива.

Общие рекомендации по подготовке доклада

Доклад должен включать в себя введение, основную часть и заключение.

Во введении необходимо отразить обоснование актуальности выбранной темы, краткое описание текущего состояния проблемы. В нем студент должен указать цель и задачи работы, объект исследования, элементы новизны, введенные в процессе написания работы. Необходимо перечислить проблемы, которые должны быть решены в рамках выбранной темы.

Основная часть доклада должна содержать вопросы, предусмотренные в плане работы. В ней необходимо отразить теоретические основы, раскрывающие суть проблемы, проанализировать собранные материалы, характеризующие практическую сторону объекта исследования. Этот раздел может содержать рабочие таблицы, диаграммы (диаграммы и другие материалы).

В заключение необходимо отразить выводы и предложения, полученные в результате предыдущей работы. Они должны быть сформулированы четко и точно.

Список литературы включает в алфавитном порядке список современных законов и нормативных актов, соответствующей научной литературы, научных работ, статистических сборников и других источников, выпущенных не ранее пяти лет.

Оформление доклада и порядок защиты

Объем работы – 4-7 страниц пронумерованного компьютерного текста, шрифт, 14, интервал 1,5, поля стандартные. Иллюстрации, фотографии, рисунки, графики, которые появляются на тексте, должны быть пронумерованы.

Выполненный доклад проверяется преподавателем. Если доклад оформлен согласно предъявляемым требованиям, то работа допускается к защите, о чем преподавателем делаются записи на титульном листе работы. Если доклад имеет отрицательный отзыв, то документ возвращается на доработку с последующим представлением о его повторном рассмотрении.

Требуемый уровень оригинальности не менее 50%.

Доклады могут сопровождаться презентацией, отражающей основные моменты выполненного исследования.

Критерии оценки доклада

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. Тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка «неудовлетворительно» – доклад выпускником не представлен.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Успешное выполнение тестовых заданий является необходимым условием итоговой положительной оценки в соответствии с рейтинговой системой обучения. Выполнение тестовых заданий предоставляет студентам возможность самостоятельно контролировать уровень своих знаний, обнаруживать пробелы в знаниях и принимать меры по их ликвидации. Форма изложения тестовых заданий позволяет закрепить и восстановить в памяти пройденный материал. Тестовые задания охватывают основные вопросы по дисциплине. У студента есть возможность выбора правильного ответа или нескольких правильных ответов из числа предложенных вариантов. Для выполнения тестовых заданий студенты должны изучить лекционный материал по теме, соответствующие разделы учебников, учебных пособий и других источников. Контрольный тест выполняется студентами самостоятельно во время семинарских занятий.

Тестовые задания

Выберите один или несколько правильных ответов

Базовый уровень

1. Под кадровой безопасностью понимается:

- а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
- б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:

- а) скоординированы;
- б) противоречивы;
- в) дополняют друг друга.

3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:

а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;

б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;

в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

4. К объектам кадровой безопасности относятся:

а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;

б) ресурсы, используемые в производственном процессе;

в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:

- а) климатические;
- б) антропогенные;
- в) политико-идеологические.

6. К угрозам кадровой безопасности относятся:

а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;

б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;

в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.

7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:

- а) геолого-геоморфологические;
- б) техногенные;
- в) переманивание сотрудников.

8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:

- а) нарушение режимов труда и отдыха;
- б) психологическое насилие;
- в) переманивание сотрудников.

9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:

- а) неэффективная профессиональная структура кадров;
- б) утечка информации;
- в) нехватка материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.

10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:

- а) незаконное использование и хищение;
- б) сокрытие и присвоение, хищение;
- в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

11. Система внутреннего контроля кадров включает направления:
- а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
 - б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;
 - в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.
12. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:
- а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;
 - б) бизнес-планы, штатное расписание;
 - в) штатное расписание, справочник должностей.
13. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:
- а) сбор информации о родственниках и близком окружении;
 - б) проверку наличия судимостей у кандидата;
 - в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
14. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
 - б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;
 - в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.
15. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании;
 - б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
 - в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.
16. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;
 - б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка;
 - в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.
17. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
- а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка;
 - б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации;
 - в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
18. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются:
- а) большим количеством предложений сотрудничества;
 - б) большим количеством сотрудников-мужчин;
 - в) децентрализацией управления организацией.
19. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:
- а) ротацию кадров;

- б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;
 - в) контроль за трудовой дисциплиной.
20. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:
- а) обучение и консультации сотрудников;
 - б) контроль за трудовой дисциплиной;
 - в) ротацию кадров.

Повышенный уровень

- 1. 1. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих реальный сектор экономики, выступает ...
 - 2. а) разглашение коммерческой тайны;
 - 3. б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
 - 4. в) разглашение конфиденциальной технологической информации.
- 5. 2. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих финансовый сектор экономики, выступает ...
 - 6. а) разглашение конфиденциальной информации клиентов;
 - 7. б) коррупция в форме взяток от клиентов (заемщиков, страхователей);
 - 8. в) разглашение коммерческой тайны.
- 9. 3. Наиболее распространенной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих органы государственного управления, выступает ...
 - 10. а) хищение государственных средств
 - 11. б) коррупция в форме взяток от представителей бизнес-сообщества;
 - 12. в) разглашение конфиденциальной информации.
- 13. 4. Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет ...
 - 14. а) технологическое обеспечение;
 - 15. б) нормативно-методическое обеспечение;
 - 16. в) информационное обеспечение.
- 17. 5. В организациях, представляющих средний и малый бизнес, система управления безопасностью должна разрабатываться силами ...
 - 18. а) штатных специалистов собственной службы безопасности;
 - 19. б) топ менеджеров
 - 20. в) приглашенных консультантов.
- 21. 6. Наиболее распространенным вариантом привлечения сотрудников частных детективных агентств к отражению угроз, связанных с кадровым направлением деятельности организации, выступает ...
 - 22. а) привлечение для выполнения конкретных заданий
 - 23. б) привлечение на основе договоров о постоянном бизнес – партнерстве с соответствующим агентством;
 - 24. в) принципиальный отказ от услуг сторонних агентств.
- 25. 7. Наиболее вероятным объектом вербовки со стороны конкурентов в реальном секторе экономики выступают сотрудники ...
 - 26. а) службы маркетинга;
 - 27. б) финансовой службы
 - 28. в) технологического отдела.
- 29. 8. Наиболее вероятным объектом вербовки со стороны конкурентов в торговле и сфере услуг выступают сотрудники ...
 - 30. а) службы маркетинга;
 - 31. б) финансовой службы
 - 32. в) технологического отдела.
- 33. 9. Наиболее вероятным объектом вербовки со стороны криминальных

структур в сфере малого и среднего предпринимательства выступают сотрудники ...

34. а) службы маркетинга;
35. б) финансовой службы;
36. в) технологического отдела.
37. 10. Конфиденциальную информацию, разглашение которой представляет для организации стратегическую угрозу, наиболее целесообразно хранить ...
38. а) в электронной форме;
39. б) на бумажных носителях;
40. в) в электронной форме с копией на бумажном носителе
41. Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации в устной форме выступают ...
42. а) организационные методы;
43. б) технические методы;
44. в) административные методы.
45. Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить в компьютерах, отключенных от ...
46. а) сети Интернет
47. б) любых сетей;
48. в) любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях.
49. Основная ответственность за эффективное противодействие угрозе хищений путем фальсификации финансовых документов возлагается:
50. а) на службу безопасности организации;
51. б) на службу внутреннего аудита организации;
52. в) на руководство финансовой службы организации.
53. Основная ответственность за эффективное противодействие угрозе коррупции сотрудников коммерческого отдела (например, при заключении ими соответствующих хозяйственных договоров), возлагается ...
54. а) на службу безопасности организации;
55. б) на службу внутреннего аудита организации;
56. в) на коммерческого директора организации
57. Наиболее распространенной сегодня группой методов защиты имущества организации от посягающих на него сотрудников выступают ... методы
58. а) организационные;
59. б) технические;
60. в) идеологические.

Описание шкалы оценивания

Компетенции (знания, умения и навыки) студентов оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания превышает 90 %.

Компетенции ПК-5, ПК-10 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания превышает 70 %).

Компетенции ПК-5, ПК-10 освоены полностью на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания превышает 50 %).

Компетенции ПК-5, ПК-10 освоены частично на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет менее 50 %, либо ответы заимствованы.

Компетенции ПК-5, ПК-10 не освоены

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: ответы на предложенные тесты

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенцию ПК-5, ПК-10

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования калькулятором.

При проверке задания, оцениваются количество правильных ответов на тестовые задания.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Елкина, О. С. Экономическая безопасность предприятия (организации) : учебник / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 313 с.
2. Сигова, М. В. Основы экономической безопасности бизнеса : учебное пособие / М. В. Сигова, А. Д. Хлутков ; под редакцией М. В. Сиговой. — 3-е изд. — Санкт-Петербург : Международный банковский институт имени Анатолия Собчака, 2023. — 156 с.
3. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с

Дополнительная литература:

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с.
2. Рогулин, Ю. П. Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов: логические схемы : учебное пособие / Ю. П. Рогулин. — Москва : Прометей, 2019. — 136 с
3. Старцева, Н. Н. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Н. Н. Старцева. — Екатеринбург : Уральский государственный университет путей сообщения, 2016. — 152 с.
4. Экономическая безопасность: управление в различных сферах : учебник / А. П. Плотников, В. В. Бехер, О. А. Мызрова [и др.] ; под редакцией А. П. Плотникова. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2023. — 368 с

Интернет-ресурсы

1. Профессиональная база данных «Всероссийская система данных о компаниях и бизнесе «За честный бизнес» // Режим доступа: <https://zachestnyibiznes.ru>
2. Профессиональная база данных Росстата // Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/
3. Информационная справочная система КонсультантПлюс. // Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Информационная справочная система ГАРАНТ.РУ // Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.