

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор



Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.15

"Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд. экон. наук, доцент

Л.С. Ляхова

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент

Ю.Г. Баранник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:
канд.гос.упр., доцент Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году
"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году
"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году
"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году
"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Цель изучения дисциплины - формирование совокупности теоретических представлений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации и государственной службы.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.Изучение основополагающих принципов, особенностей, условий обеспечения кадровой безопасности организации и государственной службы; 2.Получение представления о целях, отраслевой специфике, угрозах кадровой безопасности организации и основных элементах системы ее обеспечения; 3.Знакомство с основными элементами кадровой стратегии организации в контексте обеспечения кадровой безопасности 4.Изучение теоретических подходов и практического опыта формирования системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы; 5.Формирование навыков противодействия угрозам кадровой безопасности организации и государственной службы.	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О
<i>1.3.1. Дисциплина "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Психология	
Основы кадровой политики и кадрового планирования	
Основы управления персоналом	
Введение в профессию	
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	
Основы государственного и муниципального управления	
<i>1.3.2. Дисциплина "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Организационное поведение	
Антикризисное управление персоналом	
Преддипломная практика	
Управление организационной культурой	
Управление персоналом организации и государственной службы	
Качественные методы и технологии в управлении персоналом	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-2.10: Понимает роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации, знает состав и содержание основных элементов системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы, способен разрабатывать мероприятия по формированию оптимальной системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</i>	
Знать:	
Уровень 1	роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации; теоретические подходы к формированию системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы

Уровень 3	роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации; теоретические подходы к формированию системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы; правовые нормы, соблюдение которых необходимо для обеспечения эффективного
------------------	---

Уметь:

Уровень 1	определять круг задач системы управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	определять круг задач системы управления кадровой безопасностью организации;
	определять основные правовые нормы для предупреждения и пресечения реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы
Уровень 3	определять круг задач системы управления кадровой безопасностью организации; использовать действующие правовые нормы для предупреждения и пресечения реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы

Владеть:

Уровень 1	навыками разработки рекомендаций по формированию системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы
Уровень 2	навыками разработки рекомендаций по формированию оптимальной системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы
Уровень 3	навыками разработки рекомендаций по формированию оптимальной системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-3.1: Знает сущность, содержание, порядок подготовки и оформления кадровой документации, локальных документов по вопросам управления персоналом, умеет разрабатывать проекты основных кадровых документов, локальных документов по вопросам управления персоналом, владеет навыками организации, анализа и оптимизации кадрового документооборота

Знать:

Уровень 1	Сущность стратегии управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	Сущность и основные составляющие стратегии управления кадровой безопасностью организации
Уровень 3	Сущность, основные составляющие и приоритетные направления стратегии управления кадровой безопасностью организации

Уметь:

Уровень 1	анализировать существующие варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	анализировать и подбирать варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации
Уровень 3	подбирать наиболее оптимальные варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации в соответствии со спецификой ее деятельности

Владеть:

Уровень 1	Первичными навыками разработки рекомендаций по формированию основных составляющих стратегии управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	Навыками разработки рекомендаций по формированию стратегии управления кадровой безопасностью организации
Уровень 3	Навыками разработки рекомендаций по формированию стратегии управления кадровой безопасностью организации с учетом условий ее функционирования

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-3.2: Организует порядок формирования документов, регламентирующих трудовые отношения в организации

Знать:

Уровень 1	состав основных блоков обеспечивающих систему управления кадровой безопасностью организации и государственной службы
Уровень 2	состав и содержание основных блоков обеспечивающих функционирование системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы
Уровень 3	состав и содержание основных блоков обеспечивающих эффективность функционирования системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы
Уметь:	
Уровень 1	анализировать существующие варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	анализировать существующие варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации на предмет соответствия специфике ее деятельности
Уровень 3	подбирать наиболее оптимальные варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации в соответствии со спецификой ее деятельности
Владеть:	
Уровень 1	навыками определения приоритетных мероприятий по формированию стратегии управления кадровой безопасностью организации
Уровень 2	навыками разработки рекомендаций по формированию стратегии управления кадровой безопасностью организации
Уровень 3	навыками разработки рекомендаций по формированию стратегии управления кадровой безопасностью организации с учетом условий ее функционирования

В результате освоения дисциплины "Управление кадровой безопасностью организации и

3.1	Знать:
	понятийный аппарат, используемый в рамках изучаемой дисциплины;
	роль кадровой безопасности в системе управления персоналом организации и государственной службы;
	цели и прикладные задачи управления кадровой безопасностью организации и государственной службы;
	структуру системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы;
	систематизированный перечень угроз кадровой безопасности;
	систематизированный перечень методов противодействия угрозам кадровой безопасности;
	методические основы управления процессом обеспечения кадровой безопасности.
3.2	Уметь:
	оценивать:
	вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности организации с учетом особенностей ее уставных задач и реализуемых стратегий рыночного поведения;
	степень общей защищенности конкретной организации от угроз ее имущественной и неимущественной безопасности, связанных с кадровым направлением деятельности;
	эффективность различных методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации и государственной службы;
	эффективность функционирования уполномоченных служб и руководителей структурных подразделений организации в области противодействия угрозам по кадровому направлению;
	степень потенциальной лояльности различных категорий сотрудников организации;
3.3	Владеть:

	навыками организации системы противодействия угрозам имущественной и нематериальной безопасности организации по кадровому направлению ее деятельности;
	способами отсева потенциально нелояльных сотрудников уже на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения ими испытательного срока;
	методиками организации специального обучения сотрудников правилам обеспечения безопасности своего работодателя;
	методами организации контроля ответственности персонала за соблюдение соответствующих правил и их общей лояльности
	способами организации мотивации персонала к эффективному обеспечению информационной и имущественной безопасности работодателя.

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения						
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации /Лек/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации /Сем зан/	5	4	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации /Ср/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления /Лек/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления /Сем зан/	5	4	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления /Ср/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности /Лек/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности /Сем зан/	5	4	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности /Ср/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы						
Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации /Лек/	5	2	УК-2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации /Сем зан/	5	4	УК-2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации /Ср/	5	7	УК-2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации /Лек/	5	4	ПК-3.1 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации /Сем зан/	5	8	ПК-3.1 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации /Ср/	5	6	ПК-3.1 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации						
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации /Лек/	5	2	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации /Сем зан/	5	4	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации /Ср/	5	2	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала /Лек/	5	2	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала /Сем зан/	5	4	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала /Ср/	5	2	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала /Лек/	5	2	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала /Сем зан/	5	4	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала /Ср/	5	2	ПК-3.2 УК -2.10	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	5	2	УК-2.10		0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы» используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студентов по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция. Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Андруник, А. П., Руденко, М. Н., Суглобов, А. Е.	Кадровая безопасность : инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие (508 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л1.2	Калмыкова, О. Ю., Соловова, Н. В., Латушкина, Т. С.	Управление кадровыми рисками в организации : учебное пособие (162 с.)	Самара : Самарский государственный технический университет, 2018
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	А. М. Стадник	Управление персоналом организации: учебное пособие для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (433 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019
Л2.2	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л2.3	Разнова, Н. В. Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина	Управление персоналом: учебное пособие (148 с.)	Красноярск : СФУ, 2020

Л2.4	Валишин, Е. Н. , Камнева Е. В. Е. Н. Валишин, Е. В. Камнева	Управление персоналом организации : учебник ()	Москва : Прометей, 2021
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Ляхова Л.С.	Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы: Конспект лекций для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации и государственной службы" очной / очно- заочной форм обучения (118 с.)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023
Л3.2	Ляхова Л.С.	Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы: Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации и государственной службы" очной / очно - заочной форм обучения (60 с.)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023
Л3.3	Ляхова Л.С.	Управление персоналом организации и государственной службы: методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации и государственной службы" очной / очно-заочной форм обучения (13)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Кадровый портал «Кадровик.ру» [Электронный ресурс]/		http://www.kadrovik.ru
Э2	Институт профессионального кадровика [Электронный ресурс]/		http://profkadrovik.ru
Э3	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]/		http://www.biblioclub.ru/
4.3. Перечень программного обеспечения			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Компьютерная техника и система связи для сбора,обработки, оформления и представления информации; Программное обеспечение MS Word, MS Excel, программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»); организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты; дистанционные занятия проводятся с использованием системы электронного обучения Moodle и в режиме видеоконференций с использованием интернет-ресурса "Яндекс телемост", или "Jazz sber".			
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы			

Электронные библиотечные ресурсы:
ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" <http://vk.com/lib4060>;
ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" <https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/>;
Электронно-библиотечная система IPR BOOKS.
Информационные справочные системы:
Научная библиотека РАНХиГС. URL:<http://lib.ranepa.ru/>;
Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL:<http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru;
Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru;
Электронная библиотека Grebennikon. URL:<http://grebennikon.ru/>;
Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL:<http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblioonline.ru/>.

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО ДОНАУИГС) и электронно- библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень вопросов для самоподготовки

1. Представители основных групп риска кадровой безопасности организации, методы их выявления и устранения.

2. Особенности отечественной трудовой ментальности, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей
3. Влияние «философии» отечественного предпринимательства, на организацию внутрифирменных трудовых отношений
4. Стратегические цели и приоритеты управления персоналом, снижающие кадровую безопасность современной организации
5. Основные стратегические подходы к формированию лояльности персонала
6. Методы проверки благонадежности претендентов на вакантную должность
7. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
8. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
9. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью
10. Основные причины успешной реализации угрозы переманивания сотрудников
11. Основные технологии противодействия угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению
12. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
13. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
14. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности
15. Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока

Вопросы к экзамену

1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом
2. Сущность кадровой безопасности и ее цели
3. Виды угроз кадровой безопасности.
4. Представители основных групп риска кадровой безопасности организации, методы их выявления и устранения.
5. Методы проверки благонадежности претендентов на вакантную должность
6. Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации
7. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им
8. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций
9. Особенности отечественной трудовой ментальности, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей
10. Влияние «философии» отечественного предпринимательства, на организацию внутрифирменных трудовых отношений
11. Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности организации
12. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы в контексте кадровой безопасности организации
13. Стратегические цели и приоритеты управления персоналом, снижающие кадровую безопасность современной организации
14. Основные стратегические подходы к формированию лояльности персонала
15. Субъект и принципы кадровой безопасности организации
16. Объекты обеспечения кадровой безопасности организации
17. Методы обеспечения кадровой безопасности организации
18. Структура системы управления кадровой безопасностью организации
19. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации
20. Служба безопасности организации, ее задачи функции в рамках системы управления кадровой безопасностью
21. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности.
22. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью организации
23. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью организации
24. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации

31. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала
32. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
33. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
34. Имущество организации как объект защиты в контексте кадровой безопасности
35. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала
36. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.

5.2. Темы письменных работ

Перечень тем для выполнения индивидуальных заданий

1. Мошенничество со стороны наемных работников предприятия (статистика и основные виды)
2. Группы риска кадровой безопасности (алкоголики, наркоманы, игроки, члены РНО). Внешние признаки, свидетельствующие о принадлежности; угрозы кадровой безопасности, исходящие от представителей этих групп; Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для кадровой безопасности организации.
3. Влияние организационной культуры на снижение рисков кадровой безопасности.
4. Зарубежный и отечественный опыт формирования корпоративной культуры (примеры, инструменты, результаты).
5. Корпоративная культура как инструмент повышения кадровой безопасности
6. Понятие «лояльность персонала» и подходы к ее формированию
7. Зарубежный и отечественный опыт формирования системы управления лояльностью персонала (примеры, инструменты, результаты).
8. Административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.
9. Социально-экономические методы обеспечения кадровой безопасности организации.
10. Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности организации.
11. Взаимодействие системы управления безопасностью с другими элементами комплексной системы корпоративного менеджмента.
12. Внутреннее нормативно-методическое обеспечение системы управления безопасностью организации.
13. Роль руководителей структурных подразделений в системе управления безопасностью организации.
14. Проблемы кадрового обеспечения деятельности службы безопасностью организации.
15. Проблемы финансового обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.
16. Частные охранные предприятия и детективные агентства в современной России.
17. Взаимодействие службы безопасности и службы персонала.
18. Кадровая стратегия организации и проблема переманивания сотрудников.
19. Причины инициативного перехода сотрудника к конкуренту из-за недовольства психологическим климатом в своей организации.
20. Переманивание сотрудников как метод недобросовестной конкуренции на рынке труда.
21. Цели и методы вербовки сотрудников организации конкурентами.
22. Цели и методы вербовки сотрудников организации 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. Бизнес – разведка как метод профилактики покушений.
27. Организационные и технические методы защиты сотрудников организации от покушений.
28. Технические средства для перехвата устной информации.
29. Основные методы перехвата информации в электронной форме.
30. Технические средства защиты от перехвата устной информации.
31. Программные средства защиты от несанкционированного доступа к конфиденциальной информации в электронной форме.

37. Санкции к сотрудникам организации, умышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.
38. Технические средства защиты имущества организации.
39. Программные средства защиты от несанкционированного вмешательства в управление финансовыми расчетами организации.
40. Режимные мероприятия, направленные на защиту имущества организации.
41. Финансовая дисциплина в организации как основная форма профилактики угроз хищений денежных средств.
42. Правила хранения ликвидных материальных ценностей организации.
43. Проблема коррупции в службах коммерческого директора организации.
44. Борьба с мелкими расхитителями товарно-материальных ценностей организации.
45. Профилактика угрозы коррупции со стороны должностных лиц.
46. Санкции к сотрудникам организации при выявлении фактов хищений ими имущества работодателя.
47. Основные функции и права службы безопасности в области обеспечения имущественной безопасности организации.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Доклад, сообщение
 Вопросы для обсуждения
 Тестовые задания
 Вопросы к экзамену
 Практические задания
 Вопросы к экзамену
 Тестовые задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход. По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Письменная работа по заданию преподавателя.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии проводится контроль знаний по разделу в виде тестирования.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – выполнение контрольного задания по окончании изучения раздела дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе; самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

подготовка по вопросам семинаров, докладов, тематических сообщений;

подготовка к тестированию;

выполнение индивидуальных заданий (письменно) – предполагает выполнение научного исследования по выбранной и согласованной с преподавателем проблеме. Предполагаются следующие варианты конечного результата выполнения индивидуального задания:

реферат - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее;

научная статья, опубликованная или подготовленная к публикации в научных изданиях;

тезисы доклада на научно-практических конференциях, круглых столах, форумах и т.п.

опубликованные либо подготовленные к публикации;

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и сообщений.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски, ответов с места.

Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в сфере управления развитием персонала, результатом которого является реферат, научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы, задаваемые преподавателем.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения экзамена.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Управление кадровой безопасностью организации
и государственной службы»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения.

Составители: доцент, канд. экон. наук., доцент Л.С. Ляхова

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от

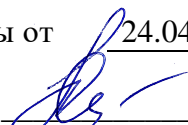
24.04.23

№

12

дата

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Основной части образовательной программы
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестовое задание, практическое задание, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	5
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	62
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	25
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>экзамен</i>

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.10. Понимает роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации, знает состав и содержание основных элементов системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы, способен разрабатывать мероприятия по формированию оптимальной системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать:	
		роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации	ПК-2.10 З-1
		теоретические подходы к формированию системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	ПК-2.10 З-2
		правовые нормы, соблюдение которых необходимо для обеспечения эффективного управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	ПК-2.10 З-3
		Уметь:	
		определять круг задач системы управления кадровой безопасностью организации	ПК-2.10 У-1
		использовать действующие правовые нормы для предупреждения и пресечения реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы	ПК-2.10 У-2
		Владеть:	
	навыками разработки рекомендаций по формированию оптимальной системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ПК-2.10 В-1	
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на	ОПК-3.1 Знает и понимает сущность стратегии управления кадровой безопасностью	Знать:	
		Сущность стратегии управления кадровой безопасностью организации	ПК-3.1 З-1
		Уметь:	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	организации, способен подобрать наиболее оптимальный вариант стратегии управления кадровой безопасностью организации с учетом условий ее функционирования.	подбирать наиболее оптимальные варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации в соответствии со спецификой ее деятельности	ПК-3.1 У-1
		Владеть: Навыками разработки рекомендаций по формированию стратегии управления кадровой безопасностью организации с учетом условий ее функционирования	ПК-3.1 В-1
	ОПК-3.2. Способен разрабатывать комплекс мероприятий, способствующих снижению вероятности реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы.	Знать: состав и содержание основных блоков обеспечивающих эффективность функционирования системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	ПК-3.2 З-1
		Уметь: планировать мероприятия по предотвращению и пресечению реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы	ПК-3.2 У-1
		Владеть: навыками разработки комплекса мероприятий, способствующих снижению вероятности реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы	ПК-3.2 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения				
1	Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации	5	ПК-2.10 З-1 ПК-2.10 У-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления	5	ПК-2.10 З-2	Устный опрос, доклад (сообщение), практические задания
3	Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности	5	ПК-2.10 З-1	доклад (сообщение), практические задания, контроль знаний по разделу (тестовые и практические задания)
Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы				
4	Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации	5	ПК-2.10 З-2 ПК-2.10 З-3	Устный опрос, доклад (сообщение), практические задания
5	Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации	5	ПК-3.1 З-1 ПК-3.1 У-1 ПК-3.1 В-1 ПК-3.2 З-1 ПК-2.10 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практические задания, контроль знаний по разделу (тестовые и практические задания)
Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации				
6	Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	5	ПК-3.2 У-1 ПК-3.2 В-1 ПК-2.10 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение) дискуссия, практические задания
7	Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	5	ПК-3.2 У-1 ПК-3.2 В-1 ПК-2.10 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практические

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
				задания
8	Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	5	ПК-3.2 У-1 ПК-3.2 В-1 ПК-2.10 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практические задания, контроль знаний по разделу (тестовые и практические задания)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1			Раздел 2		
Темы	Т. 1.1	Т.1.2	Т.1.3	Т. 2.1	Т.2.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины (тестирование) 5
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-	-	-	-	
Семинарские занятия (устный опрос, дискуссия, практические задания)	2 2	2 2	2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-	-	-	
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	
Сумма баллов	24			32		

Сумма баллов по разделу	Раздел 3			ла учебной дисциплины	Научная составляющая - 5	Сумма баллов за дисциплины
Темы	Т.3.1	Т.3.2	Т.3.3			
Виды работ: Лекции (ведение	-	-	-			

конспекта)						
Семинарские занятия (устный опрос, дискуссия, практические задания)	2 2	2 2	2 2			
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-			
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2			
Сумма баллов	24					

**индивидуальное задание выполняется в виде творческого задания, предусматривающее написание реферата, тезисов доклада, статьи, является элементом научной составляющей и оценивается в составе последней. Защита индивидуального задания проводится на предпоследнем семинарском занятии*

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАДАЧИ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ	
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом. Сущность безопасности и ее цели Виды угроз кадровой безопасности. Внешние угрозы, внутренние угрозы. Представители основных групп риска: алкоголики, наркоманы, игроки, члены религиозных новообразований
Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления	Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз кадровой безопасности. Классификация методов противодействия возможным угрозам кадровой безопасности организации. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности	Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы с целью обеспечения кадровой безопасности. Стратегические подходы к формированию лояльности персонала.
РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	
Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации	Субъект кадровой безопасности. Принципы обеспечения кадровой безопасности. Объекты обеспечения кадровой безопасности. Методы обеспечения кадровой безопасности организации.
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации	Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы Распределение полномочий и ответственности

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
	<p>между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью.</p> <p>Методические требования к системе управления кадровой безопасностью.</p> <p>Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью.</p>
РАЗДЕЛ 3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	<p>Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.</p> <p>Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя.</p> <p>Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации.</p>
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	<p>Конфиденциальная информация как объект защиты.</p> <p>Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.</p> <p>Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.</p> <p>Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.</p> <p>Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности</p>
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	<p>Имущество организации как объект защиты.</p> <p>Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.</p> <p>Классификация методов реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.</p> <p>Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.</p> <p>Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.</p>

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАДАЧИ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Выберите один верный ответ

Задание 1.1. Обеспечение кадровой безопасности организации имеет целью...

- а) защиту персонала организации от возможных угроз;
- б) защиту организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;
- в) как защиту персонала организации от возможных угроз, так и защиту организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;
- г) защиту организации от воздействия внешних факторов.

Задание 1.2. Наиболее распространенной угрозой в адрес персонала организации выступает...

- а) переманивание ведущих сотрудников организации конкурентами;
- б) вербовка сотрудников организации;
- в) покушения на руководителей организации;
- г) шантаж сотрудников организации.

Задание 1.3. В современных условиях наиболее опасной для организации угрозой со стороны ее собственного персонала является ...

- а) коррупция;
- б) растраты и хищения денежных средств работодателя;
- в) разглашение конфиденциальной информации;
- г) увольнение ценного сотрудника.

Задание 1.4. В современных отечественных условиях наиболее распространенной угрозой со стороны персонала является ...

- а) коррупция;
- б) мелкие хищения имущества работодателя;
- в) разглашение конфиденциальной информации;
- г) увольнение ценного сотрудника.

Задание 1.5. В отечественных условиях наиболее распространенной причиной разглашения персоналом конфиденциальной информации является...

- а) злой умысел виновных сотрудников;
- б) безответственность виновных сотрудников;
- в) отсутствие у виновных сотрудников необходимых компетенций;
- г) чувство безнаказанности за содеянное.

Задание 1.6. Наиболее эффективной группой методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации являются ...

- а) профилактические методы;

- б) пресекающие методы;
- в) репрессивные методы.
- г) комплексные методы.

Задание 1.7. Для воздействия на сотрудников, нанесших ущерб безопасности организации, в первую очередь, должны использоваться ...

- а) административные методы;
- б) экономические методы;
- в) психологические методы;
- г) административные и экономические методы.

Задание 1.8. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих реальный сектор экономики выступает ...

- а) разглашение коммерческой тайны;
- б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- в) разглашение конфиденциальной технологической информации;
- г) экономические махинации.

Задание 1.9. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих финансовый сектор экономики выступает ...

- а) разглашение конфиденциальной информации клиентов;
- б) коррупция в форме взяток от клиентов (заемщиков, страхователей);
- в) разглашение коммерческой тайны;
- г) экономические махинации.

Задание 1.10. Наиболее распространенной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих органы государственного управления, выступает ...

- а) хищение государственных средств;
- б) коррупция в форме взяток от представителей бизнес-сообщества;
- в) разглашение конфиденциальной информации;
- г) экономические махинации.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Выберите один верный ответ

Задание 2.1. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает ...

- а) стратегия упреждающего противодействия угрозам;
- б) стратегия адекватного ответа на угрозы;
- в) стратегия пассивной защиты от угроз;
- г) стратегия активной защиты.

Задание 2.2. Наиболее распространенной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает ...

- а) стратегия упреждающего противодействия угрозам;
- б) стратегия адекватного ответа на угрозы;
- в) стратегия пассивной защиты от угроз;
- г) стратегия активной защиты от угроз.

Задание 2.3. Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает ...

- а) высокая ресурсоемкость;
- б) высокая вероятность конфликтов с законом;
- в) высокая вероятность конфликтов с конкурентами, клиентами, другими контактными аудиториями;
- г) низкая эффективность.

Задание 2.4. В стратегии обеспечения безопасности организации – работодателя необходимо отражать ...

- а) стратегический подход к организации службы безопасности;
- б) стратегический подход к организации взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области;
- в) стратегические подходы к организации собственной службы безопасности и к организации взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области;
- г) стратегические подходы к взаимодействию с частными охранными предприятиями.

Задание 2.5. Система управления собственной безопасностью современной организации должна состоять ...

- а) из трех базовых элементов;
- б) из пяти базовых элементов;
- в) из шести базовых элементов;
- г) из двух базовых элементов.

Задание 2.6. Система управления безопасностью современной организации по кадровому направлению ее деятельности должна включать в себя ...

- а) две операционные подсистемы;
- б) три операционные подсистемы;
- в) пять операционных подсистем;
- г) семь операционных подсистем.

Задание 2.7. Блок обеспечения системы управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности должен включать в себя ...

- а) три направления;
- б) пять направлений;
- в) шесть направлений;
- г) два направления.

Задание 2.8. Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет ...

- а) технологическое обеспечение;
- б) нормативно-методическое обеспечение;
- в) информационное обеспечение;
- г) финансовое обеспечение.

Задание 2.9. В организациях, представляющих средний и малый бизнес, система управления безопасностью должна разрабатываться силами ...

- а) штатных специалистов собственной службы безопасности;
- б) топ-менеджеров;
- в) приглашенных консультантов;
- г) руководителей структурных подразделений.

Задание 2.10. Наиболее распространенным вариантом привлечения сотрудников частных детективных агентств к отражению угроз, связанных с кадровым направлением деятельности организации, выступает ...

- а) привлечение для выполнения конкретных заданий;
- б) привлечение на основе договоров о постоянном бизнес - партнерстве с соответствующим агентством;
- в) принципиальный отказ от услуг сторонних агентств;
- г) привлечение для выполнения разовых заданий.

РАЗДЕЛ 3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Выберите один верный ответ

Задание 3.1. В условиях рыночной экономики прямое переманивание сотрудников конкурирующей организации рассматривается как метод ...

- а) недобросовестной конкуренции;
- б) типовое проявление закона конкуренции на рынке труда;
- в) противоречащий действующему законодательству;
- г) влияния на человеческий фактор.

Задание 3.2. Переманивание ведущих менеджеров и специалистов конкурирующей организации в современных условиях чаще осуществляется путем ...

- а) прямых предложений о смене работодателя со стороны представителей конкурирующей организации;
- б) использование посреднических услуг специализированных рекрутинговых агентств;
- в) использования средств массовой информации;
- г) использования личных связей.

Задание 3.3. Профилактика угроз переманивания сотрудников организации ее конкурентами обеспечивается в рамках ...

- а) системы персонального менеджмента;
- б) системы менеджмента безопасности;
- в) реализации активной социальной политики;
- г) реализации превентивной кадровой политики.

Задание 3.4. Основной причиной массового переманивания сотрудников организации ее конкурентами выступает ...

- а) нелояльность персонала;
- б) неэффективная работа службы безопасности;
- в) неэффективность системы персонального менеджмента;
- г) неэффективность кадровой политики.

Задание 3.5. Основной угрозой перехода ведущих менеджеров и специалистов организации к конкурентам выступает ...

- а) утрата организацией ценного для нее сотрудника;
- б) угроза разглашения конфиденциальной информации;
- в) ухудшение репутации организации в глазах бизнес партнеров;
- г) ухудшение психологического климата в коллективе.

Задание 3.6. Разглашение конфиденциальной информации сотрудником организации в форме инициативного доноса на работодателя в налоговые или контролирующие органы государства обычно является следствием ...

- а) недовольство условиями найма, т.е. самим работодателем;
- б) недовольство непосредственным руководителем;
- в) недовольство, как работодателем, так и непосредственным руководителем;
- г) возникновением конфликтных ситуаций в коллективе.

Задание 3.7. Наибольшую угрозу для современного работодателя представляет саботаж со стороны собственного сотрудника в форме умышленного уничтожения (или повреждения) ...

- а) электронных баз данных;
- б) документов на бумажных носителях;
- в) оборудования и других имущественных комплексов;
- г) систем персональных данных сотрудников.

Задание 3.8. Коды и пароли, используемые для ограничения доступа к конфиденциальной информации на электронных носителях, позиционируются ...

- а) как информация для служебного пользования;
- б) строго конфиденциальная информация;
- в) абсолютно конфиденциальная информация;
- г) информация личного характера.

Задание 3.9. Использование организацией компьютеров, лишенных дисководов и разъемов для подключения автономных носителей информации служит профилактическим методом защиты компьютерной информации ...

- а) от несанкционированного копирования;
- б) от умышленного или неумышленного инфицирования вирусами;
- в) от внешних для организации хакеров;
- г) от индивидуальных злоумышленников.

Задание 3.10. Конфиденциальную информацию, разглашение которой представляет для организации стратегическую угрозу, наиболее целесообразно хранить ...

- а) в электронной форме;
- б) в электронной форме, предварительно ее продублировав;
- в) на бумажных носителях;
- г) в устной форме.

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ПО ВАРИАНТАМ

Контрольное задание 1

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов
Тесты – каждый правильный ответ 1 балл, практическое задание – 2 балла

Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения

Вариант 1.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. Обеспечение кадровой безопасности организации имеет целью...

- а) защиту персонала организации от возможных угроз;
- б) защиту организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;
- в) как защиту персонала организации от возможных угроз так и защиту организации от возможных угроз со стороны собственного персонала.
- г) защиту организации от воздействия внешних факторов

2. Наиболее распространенной угрозой в адрес персонала организации выступает...

- а) переманивание ведущих сотрудников организации конкурентами;
- б) вербовка сотрудников организации;
- в) покушения на руководителей организации.
- г) шантаж сотрудников организации

3. В современных условиях наиболее опасной для организации угрозой со стороны ее собственного персонала является ...

- а) коррупция;
- б) растраты и хищения денежных средств работодателя;
- в) разглашение конфиденциальной информации;
- г) увольнение ценного сотрудника.

2. Выполнить практическое задание

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

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации

Контрольное задание 1

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов

Тесты – каждый правильный ответ 1 балл, практическое задание – 2 балла

Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения

Вариант 2.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. В современных отечественных условиях наиболее распространенной угрозой со стороны персонала является ...

- а) коррупция;
- б) мелкие хищения имущества работодателя;
- в) разглашение конфиденциальной информации;
- г) увольнение ценного сотрудника.

2. В отечественных условиях наиболее распространенной причиной разглашения персоналом конфиденциальной информации является...

- а) злой умысел виновных сотрудников;

- б) безответственность виновных сотрудников;
- в) отсутствие у виновных сотрудников необходимых компетенций;
- г) чувство безнаказанности за содеянное.

3. Наиболее эффективной группой методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации являются ...

- а) профилактические методы;
- б) пресекающие методы;
- в) репрессивные методы.
- г) комплексные методы

2. Выполнить практическое задание

Сформулируйте особенности отечественной трудовой ментальности, 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	

Контрольное задание 1

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов
Тесты – каждый правильный ответ 1 балл, практическое задание – 2 балла

Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения

Вариант 3.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. Для воздействия на сотрудников, нанесших ущерб безопасности организации, в первую очередь, должны использоваться ...

- а) административные методы;
- б) экономические методы;
- в) психологические методы;
- г) административные и экономические методы.

2. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих реальный сектор экономики выступает ...

- а) разглашение коммерческой тайны;
- б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- в) разглашение конфиденциальной технологической информации;
- г) экономические махинации.

3. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих финансовый сектор экономики выступает ...

- а) разглашение конфиденциальной информации клиентов;

- б) коррупция в форме взяток от клиентов (заемщиков, страхователей);
- в) разглашение коммерческой тайны.
- г) экономические махинации.

2. Выполнить практическое задание

Сформулируйте положения по направлениям кадровой стратегии организаций - работодателей, способные оказать негативное влияние на их кадровую безопасность, заполнив для этого правую графу таблицы:

Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты
Политика привлечения и сокращения персонала	
Политика развития персонала	
Политика мотивации персонала	
Политика психологической поддержки персонала	

Контрольное задание 2

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов
Тесты – каждый правильный ответ 1 балл, за каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

Вариант 1.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает ...

- а) стратегия упреждающего противодействия угрозам;*
- б) стратегия адекватного ответа на угрозы;*
- в) стратегия пассивной защиты от угроз.*
- г) стратегия активной защиты*

2. Наиболее распространенной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает ...

- а) стратегия упреждающего противодействия угрозам;*
- б) стратегия адекватного ответа на угрозы;*
- в) стратегия пассивной защиты от угроз*
- г) стратегия активной защиты от угроз.*

2. Выполнить практические задания

1. Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от топ-менеджеров и методы противодействия им

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

2. Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Элементы системы	Содержание элемента
Стратегия управления	
Операционные подсистемы	
Блок обеспечения системы	

3. Сформулируйте основные функции субъекта управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности, заполнив для этого правую графу таблицы.

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Служба персонала	

Контрольное задание 2

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов
Тесты – каждый правильный ответ 1 балл, за каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

Вариант 2.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. В стратегии обеспечения безопасности организации – работодателя необходимо отражать ...

- а) стратегический подход к организации службы безопасности;
- б) стратегический подход к организации взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области;
- в) стратегические подходы к организации собственной службы безопасности и к организации взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области;
- г) стратегические подходы к взаимодействию с частными охранными предприятиями.

2. Система управления собственной безопасностью современной организации должна состоять ...

- а) из трех базовых элементов;
- б) из пяти базовых элементов;
- в) из шести базовых элементов;
- г) из двух базовых элементов.

2. Выполнить практические задания

1. Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от особо ценных (ключевых) сотрудников и методы противодействия им

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой
---------------------------------	---

	безопасности

2. Проведите сравнительный анализ основных стратегий обеспечения безопасности организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Возможные варианты стратегии	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Стратегия упреждающего противодействия возможным угрозам»			
Вариант 2: «Стратегия пассивной защиты от возможных угроз»			

3. Сформулируйте основные функции субъекта управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности, заполнив для этого правую графу таблицы.

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Руководители структурных подразделений	

Контрольное задание 2

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов
Тесты – каждый правильный ответ 1 балл, за каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

Вариант 3.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет ...

- а) технологическое обеспечение;
- б) нормативно-методическое обеспечение;
- в) информационное обеспечение
- г) финансовое обеспечение

2. В организациях, представляющих средний и малый бизнес, система управления безопасностью должна разрабатываться силами ...

- а) штатных специалистов собственной службы безопасности;
- б) топ-менеджеров;
- в) приглашенных консультантов;
- г) руководителей структурных подразделений

2. Выполнить практическое задание

1. Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от работников, имеющих доступ к материальным активам и финансовым ресурсам, и методы противодействия им

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

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

Возможные подходы	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Подход 1: Ориентация на создание СБ, полноценной по выполняемым функциям			
Подход 2: Ориентация на создание СБ, минимизированной по выполняемым функциям»			

3. Сформулируйте основные функции субъекта управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности, заполнив для этого правую графу таблицы.

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Топ-менеджмент	

Контрольное задание 3

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов

Тесты – каждый правильный ответ 0,5 баллов.

За каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации Вариант 1

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. В условиях рыночной экономики прямое переманивание сотрудников конкурирующей организации рассматривается как метод ...

- а) недобросовестной конкуренции;
- б) типовое проявление закона конкуренции на рынке труда,
- в) противоречащий действующему законодательству;
- г) влияния на человеческий фактор

2. Переманивание ведущих менеджеров и специалистов конкурирующей организации в современных условиях чаще осуществляется путем ...

- а) прямых предложений о смене работодателя со стороны представителей конкурирующей организации;
- б) использование посреднических услуг специализированных рекрутинговых агентств,
- в) использования средств массовой информации;
- г) использования личных связей.

3. Наибольшую опасность с позиции современной организации представляет разглашение конфиденциальной информации ...

- а) о деятельности самой организации;
- б) о деятельности клиентов и партнеров организации,
- в) вопрос не корректен, приоритета не выделяется,
- г) о финансовом состоянии организации

4. Традиционный подход к ранжированию информации по степени конфиденциальности предполагает дифференциацию ее ...

- а) на три категории;
- б) на четыре категории,
- в) на пять категорий,
- г) на две категории

2. Выполнить практическое задание

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

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	

2. Проведите систематизацию сведений, содержащихся в приведенном ниже перечне, по степени их конфиденциальности. Заполните для этого правую графу таблицы.

Гриф конфиденциальности	Сведения
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

Перечень конфиденциальных сведений:

- сведения из личных дел сотрудников;
- информация о движении средств по счетам организации;
- информация о клиентах организации, переданная на доверительной основе
- информация о перспективных научно-технических разработках;
- сведения о применяющихся организацией авторских технологиях
- внутрифирменного менеджмента;
- сведения о готовящихся к заключению контрактах;
- информация о результатах маркетингового мониторинга обслуживаемого организацией рынка;
- информация о системах защитной сигнализации;
- внутренняя служебная переписка организации;
- информация о численности сотрудников конкретных подразделений;
- информация о планируемых на следующий квартал финансовых показателях деятельности организации;
- информация об изменениях в ассортиментной и нишевой политиках организации;
- информация об объемах товарных запасов на складе организации.

3. Сформулируйте перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, занимающих рабочие места, указанные в приведенной ниже таблице.

Рабочие места	Типовые угрозы
Специалист бухгалтерии	
Специалист по закупкам оборудования	
Специалист отдела информационных технологий	
Сотрудник службы безопасности, отвечающий за охрану имущественных комплексов	

Контрольное задание 3

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов

Тесты – каждый правильный ответ 0,5 баллов.

За каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации Вариант 2

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. Профилактика угроз переманивания сотрудников организации ее конкурентами обеспечивается в рамках ...

- а) системы персонального менеджмента;
- б) системы менеджмента безопасности,

- в) реализации активной социальной политики;
- г) реализации превентивной кадровой политики.

2. Основной причиной массового переманивания сотрудников организации ее конкурентами выступает ...

- а) нелояльность персонала;
- б) неэффективная работа службы безопасности,
- в) неэффективность системы персонального менеджмента;
- г) неэффективность кадровой политики

3. В современных условиях наиболее вероятна утечка конфиденциальной информации ...

- а) на электронных носителях;
- б) на бумажных носителях,
- в) в устной форме;
- г) на технических носителях.

4. В отечественных условиях более вероятной причиной утечки конфиденциальной информации по вине сотрудников организации является ...

- а) осознанная нелояльность работодателю;
- б) безответственность виновного сотрудника,
- в) неэффективная защита информации самим работодателем,
- г) умышленные действия сотрудников.

2. Выполнить практическое задание

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

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

2. Определите категории сотрудников организации, дифференцированные по вероятности разглашения ими конфиденциальной информации работодателя, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы:

Категории риска	Группы сотрудников организации
Категория «повышенного риска»	
Категория «минимального риска»	
Категория «среднего риска»	

3. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Небрежное отношение к имуществу работодателя, повлекшее за собою нанесение ему мелкого ущерба	
Сознательное повреждение имущества работодателя (саботаж)	
Мелкое хищение имущества работодателя	
Хищения денежных средств в особо крупных размерах	

Контрольное задание 3

Критерии оценивания: Общая сумма баллов за контрольную работу - 5 баллов

Тесты – каждый правильный ответ 0,5 баллов.

За каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации Вариант 3.

1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

1. Основной угрозой перехода ведущих менеджеров и специалистов организации к конкурентам выступает ...

- а) утрата организацией ценного для нее сотрудника;
- б) угроза разглашения конфиденциальной информации;
- в) ухудшение репутации организации в глазах бизнес партнеров;
- г) ухудшение психологического климата в коллективе.

2. Наиболее вероятным объектом вербовки со стороны правоохранительных органов выступают сотрудники ...

- а) службы маркетинга;
- б) финансовой служб;
- в) технологического отдела;
- г) службы безопасности

3. Неумышленное разглашение конфиденциальной информации сотрудниками организации чаще всего является результатом ...

- а) нарушения правил работы с компьютерной информацией;
- б) нарушения правил работы с конфиденциальными документами,
- в) нарушения правил проведения деловых переговоров;
- г) нарушения правил ведения документооборота.

4. Разглашение конфиденциальной информации сотрудником организации в форме инициативного доноса на работодателя в налоговые или контролирующие органы государства обычно является следствием ...

- а) недовольства условиями найма, т.е. самим работодателем;
- б) недовольства непосредственным руководителем,
- в) как работодателем, так и непосредственным руководителем;
- г) возникновением конфликтных ситуаций в коллективе.

2. Выполнить практическое задание

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

Группы методов	Перечень методов
Профилактические	
Пресекающие	
Репрессивные	

2. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения информационной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Неумышленное нарушение правил обеспечения компьютерной безопасности, допущенное вторично	
Разглашение конфиденциальной информации в присутствии коллег по работе	
Умышленная передача конкурентам информации, составляющей коммерческую тайну	
Зафиксированная попытка несанкционированного проникновения в конфиденциальные базы данных	

3. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Небрежное отношение к имуществу работодателя, повлекшее за собою нанесение ему мелкого ущерба	
Сознательное повреждение имущества работодателя (саботаж)	
Мелкое хищение имущества работодателя	
Хищения денежных средств в особо крупных размерах	

2.3. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

Максимальное количество баллов	Критерии
1	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,7	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или

Максимальное количество баллов	Критерии
	одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;
0*	- неспособность осветить современное состояние проблемы - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

* балл в журнал не ставится

ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

по теме 1.2. «Кадровая безопасность организации как объект управления»

1. Почему угрозы информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности?

2. Почему угроза разглашения сотрудником конфиденциальной информации о клиентах организации представляет для нее большую угрозу, нежели разглашение иной конфиденциальной информации?

3. Какими средствами располагает государство для повышения степени защищенности работодателей от угроз по кадровому направлению их деятельности?

4. Как работодатель должен учитывать особенности отечественной трудовой ментальности персонала при обеспечении безопасности по кадровому направлению деятельности организации?

по теме 2.2. «Система управления кадровой безопасностью организации»

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?

по теме 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации

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?

по теме 3.2. «Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала»

1. Все ли организации должны применять одинаковую методику ранжирования конфиденциальной информации?

2. Какие причины разглашения конфиденциальной информации являются наиболее распространенными в нашем государстве?

3. Почему организационные методы защиты конфиденциальной информации от нелояльных сотрудников являются наиболее доступными для большинства современных работодателей?

4. Между какими инстанциями распределяется ответственность за утечку конфиденциальной информации на электронных носителях?

5. Какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к утечке абсолютно конфиденциальной информации?

по теме 3.3. «Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала»

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?

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

4. Почему наиболее распространенной угрозой имущественной безопасности в нашем государстве являются мелкие хищения материальных ценностей работодателя?

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.

Максимальное количество баллов	Критерии
0,7	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения

Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации

1. Мошенничество со стороны наемных работников предприятия (статистика и основные виды).
2. Группы риска кадровой безопасности (алкоголики, наркоманы, игроки, члены религиозных новообразований). Внешние признаки, свидетельствующие о принадлежности; угрозы кадровой безопасности, исходящие от представителей этих групп; Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для кадровой безопасности организации.
3. Влияние организационной культуры на снижение рисков кадровой безопасности.

Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления

1. «Человеческий фактор» в системе обеспечения безопасности современной организации.
2. Влияние отечественной трудовой ментальности на проблему обеспечения безопасности организации.
3. Влияние философии отечественного предпринимательства на проблему обеспечения безопасности организации.
4. Конкуренция и проблема обеспечения кадровой безопасности современной организации.

Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности

1. Зарубежный и отечественный опыт формирования корпоративной культуры (примеры, инструменты, результаты).
2. Корпоративная культура как инструмент повышения кадровой безопасности.
3. Понятие «лояльность персонала» и подходы к ее формированию.
4. Зарубежный и отечественный опыт формирования системы управления лояльностью персонала (примеры, инструменты, результаты).

Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

Тема 2.1. Основные элементы системы кадровой безопасности организации

1. Отечественный и зарубежный опыт использования административных методов обеспечения кадровой безопасности организации.
2. Отечественный и зарубежный опыт использования социально-экономических методов обеспечения кадровой безопасности организации.
3. Отечественный и зарубежный опыт использования социально-психологических методов обеспечения кадровой безопасности организации.

Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации

1. Взаимодействие системы управления безопасностью с другими элементами комплексной системы корпоративного менеджмента.
2. Внутреннее нормативно-методическое обеспечение системы управления безопасностью организации.
3. Роль руководителей структурных подразделений в системе управления безопасностью организации.
4. Проблемы кадрового обеспечения деятельности службы безопасностью организации.
5. Проблемы финансового обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.
6. Использование частных охранных предприятий и детективных агентств в обеспечении кадровой безопасности организации.
7. Взаимодействие службы безопасности и службы персонала.

Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации

1. Кадровая стратегия организации и проблема переманивания сотрудников.
2. Причины инициативного перехода сотрудника к конкуренту.
3. Переманивание сотрудников, как метод недобросовестной конкуренции на рынке труда.
4. Цели и методы вербовки сотрудников организации конкурентами.
5. Цели и методы вербовки сотрудников организации криминалом.
6. Цели и методы вербовки сотрудников организации государственными структурами.
7. Шантаж сотрудников организации: причины и профилактика.
8. Технологии выявления потенциальных жертв вербовки и шантажа на стадии отбора кандидатов на трудоустройство.
9. Бизнес – разведка как метод профилактики покушений.
10. Организационные и технические методы защиты сотрудников организации от покушений.

Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала

1. Технические средства для перехвата устной информации.
2. Основные методы перехвата информации в электронной форме.
3. Технические средства защиты от перехвата устной информации.
4. Программные средства защиты от несанкционированного доступа к конфиденциальной информации в электронной форме.
5. Режимные мероприятия, направленные на защиту конфиденциальной информации.

6. Правила обеспечения безопасности конфиденциальной информации на электронных носителях и организация контроля над их соблюдением.
7. Правила работы с конфиденциальными документами и организация контроля над их соблюдением.
8. Правила обеспечения безопасности конфиденциальной информации в устной форме и организация контроля над их соблюдением.
9. Санкции к сотрудникам организации, неумышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.
10. Санкции к сотрудникам организации, умышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.

Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала

1. Технические средства защиты имущества организации.
2. Программные средства защиты от несанкционированного вмешательства в управление финансовыми расчетами организации.
3. Режимные мероприятия, направленные на защиту имущества организации.
4. Финансовая дисциплина в организации как основная форма профилактики угроз хищений денежных средств.
5. Правила хранения ликвидных материальных ценностей организации.
6. Проблема коррупции в службах коммерческого директора организации.
7. Борьба с мелкими расхитителями товарно-материальных ценностей организации.
8. Профилактика угрозы коррупции со стороны должностных лиц.
9. Санкции к сотрудникам организации при выявлении фактов хищений ими имущества работодателя.
10. Основные функции и права службы безопасности в области обеспечения имущественной безопасности организации.

2.5. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (практических заданий по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
	важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определено и последовательно изложить ответ
0*	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

*балл в журнал не ставится

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 1.2. «Кадровая безопасность организации как объект управления»

Практическое задание 1

Приведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны ее персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

<i>Типовые угрозы информационной безопасности организации</i>	<i>Типовые угрозы имущественной безопасности организации</i>

Практическое задание 2

Ориентируясь на приведенный ниже перечень, проведите классификацию основных методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации, заполнив для этого правую графу таблицы:

<i>Группы методов противодействия</i>	<i>Методы</i>
Профилактические методы	
Пресекающие методы	
Репрессивные (карающие) методы	

Перечень методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации:

увольнение сотрудника за нарушение принятых на себя обязательств перед работодателем;

отказ в найме на работу;

использование специальных технологий отбора кандидатов на трудоустройство;

служебные расследования в отношении конкретных сотрудников;

иск о возмещении сотрудником нанесенного имущественного ущерба;

увольнение по результатам завершения испытательного срока;
 специальное обучение сотрудников;
 использование специальных программных средств защиты информации в электронной форме;
 регулярные проверки соблюдения в структурных подразделениях корпоративных стандартов безопасности;
 иск о возбуждении в отношении сотрудника уголовного преследования;
 оперативный контроль над деятельностью сотрудника;
 психологическая поддержка сотрудников;
 ограничение доступа к конфиденциальной информации и имущественным комплексам организации для ее сотрудников;
 разъяснительно-воспитательная работа с сотрудником;
 отказ в продлении трудового договора;
 перевод на другое рабочее место или в другое подразделение;
 использование специальных технических средств защиты имущества;
 увольнение по соответствующей статье трудового законодательства;
 найм новых сотрудников только при наличии у них специальных рекомендаций от действующих сотрудников организации или ее доверенных бизнес-партнеров.

Практическое задание 3

Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы:

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

Практическое задание 4

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

<i>Направления проявления трудовой ментальности</i>	<i>Особенности менталитета</i>
Отношение к трудовой деятельности в целом	
Отношение к работодателю	
Отношение к коллегам	

Тема 1.3. «Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности»

Практическое задание:

Сформулируйте положения по направлениям кадровой стратегии организаций - работодателей, способные оказать негативное влияние на их кадровую безопасность, заполнив для этого правую графу таблицы:

<i>Направления кадровой стратегии</i>	<i>Недопустимые цели и приоритеты</i>
Политика привлечения и сокращения персонала	
Политика развития персонала	
Политика мотивации персонала	
Политика психологической поддержки персонала	

Тема 2.1. «Основные элементы системы кадровой безопасности организации»

Практическое задание 1

Раскройте роль топ-менеджеров в обеспечении корпоративной безопасности и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 2

Раскройте роль сотрудников, обеспечивающих корпоративную безопасность организации и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Представители данной группы персонала	Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 3

Раскройте роль особо ценных (ключевых) сотрудников в обеспечении корпоративной безопасности и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 4

Раскройте роль сотрудников, имеющих доступ к информационным ресурсам в обеспечении корпоративной безопасности и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 5

Раскройте роль сотрудников, владеющих коммерческой тайной и конфиденциальной информацией в обеспечении корпоративной безопасности и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 6

Раскройте роль работников, имеющих доступ к материальным активам и финансовым ресурсам в обеспечении корпоративной безопасности и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 7

Раскройте роль работников, владеющих фрагментарной информацией о деятельности организации в обеспечении корпоративной безопасности и основные формы реализации угроз, исходящих от данной группы персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Представители данной группы	Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

Практическое задание 8

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от топ-менеджеров и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 9

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от сотрудников, обеспечивающих корпоративную безопасность и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 10

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от особо ценных (ключевых) сотрудников и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 11

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от сотрудников, имеющих доступ к информационным ресурсам и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 12

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от сотрудников, владеющих коммерческой тайной и конфиденциальной информацией, и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 13

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от работников, имеющих доступ к материальным активам и финансовым ресурсам, и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 14

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от работников, владеющих фрагментарной информацией о деятельности организации, и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Практическое задание 15

Раскройте основные формы реализации угроз кадровой безопасности, исходящие от основного персонала организации, и методы противодействия им, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Тема 2.2. «Система управления кадровой безопасностью организации»

Практическое задание 1

Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Элементы системы	Содержание элемента
Стратегия управления	
Операционные подсистемы	
Блок обеспечения системы	

Практическое задание 2

Проведите сравнительный анализ основных стратегий обеспечения безопасности организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Возможные варианты стратегии	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Стратегия упреждающего противодействия возможным угрозам»			
Вариант 2: «Стратегия пассивной защиты от возможных угроз»			
Вариант 3: «Стратегия адекватного ответа на угрозы»			

Практическое задание 3

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

Возможные подходы	Характеристики варианта		
	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по применению
Подход 1: Ориентация на создание СБ, полноценной по выполняемым функциям			
Подход 2: Ориентация на создание СБ, минимизированной по выполняемым функциям			

Практическое задание 4

Сформулируйте основные функции субъекта управления безопасностью организации по кадровому направлению ее деятельности, заполнив для этого правую графу таблицы.

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Топ-менеджеры	
Служба безопасности организации	
Служба персонала	
Руководители структурных подразделений	

Тема 3.1. «Противодействие угрозам безопасности персонала организации»

Практическое задание 1

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

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	

Практическое задание 2

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

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

Практическое задание 3

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

Форма реализации угрозы	Перечень инструментов
Вербовка	
Шантаж	

Практическое задание 4

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

Группы методов	Перечень методов
Профилактические	
Пресекающие	
Репрессивные	

Тема 3.2. «Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала»

Практическое задание 1

Проведите систематизацию сведений, содержащихся в приведенном ниже перечне, по степени их конфиденциальности. Заполните для этого правую графу таблицы.

Гриф конфиденциальности	Сведения
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

Перечень конфиденциальных сведений:

- сведения из личных дел сотрудников;
- информация о движении средств по счетам организации;
- информация о клиентах организации, переданная на доверительной основе;
- информация о перспективных научно-технических разработках;
- сведения о применяющихся организацией авторских технологиях внутрифирменного менеджмента;
- сведения о готовящихся к заключению контрактах;
- информация о результатах маркетингового мониторинга обслуживаемого организацией рынка;
- информация о системах защитной сигнализации;
- внутренняя служебная переписка организации;
- информация о численности сотрудников конкретных подразделений;
- информация о планируемых на следующий квартал финансовых показателях деятельности организации;
- информация об изменениях в ассортиментной и нишевой политиках организации;
- информация об объемах товарных запасов на складе организации.

Практическое задание 2

Определите категории сотрудников организации, дифференцированные по вероятности разглашения ими конфиденциальной информации работодателя, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы:

Категории риска	Группы сотрудников организации
Категория «повышенного риска»	
Категория «минимального риска»	
Категория «среднего риска»	

Практическое задание 3

Сформулируйте завершающую часть соответствующих пунктов должностной инструкции руководителя структурного подразделения, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы:

Раздел должностной инструкции	Содержание соответствующего пункта
Функциональные обязанности	В случае выявления факта грубого нарушения подчиненным сотрудником установленных правил работы с конфиденциальной информацией, руководитель подразделения обязан ...
Функциональные права	В случае выявления фактов, вызывающих сомнения в потенциальной лояльности подчиненного сотрудника, руководитель подразделения вправе ...
Функциональная ответственность	В случае сокрытия от службы безопасности факта мелкого нарушения подчиненным установленных правил работы с конфиденциальной информацией, влекущего за собой штрафные санкции, руководитель подразделения несет ответственность ...

Практическое задание 4

Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения информационной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Неумышленное нарушение правил обеспечения компьютерной безопасности, допущенное вторично	
Разглашение конфиденциальной информации в присутствии коллег по работе	
Умышленная передача конкурентам информации, составляющей коммерческую тайну	
Зафиксированная попытка несанкционированного проникновения в конфиденциальные базы данных	

Тема 3.3. «Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала»

Практическое задание 1

Сформулируйте ранжированный по степени вероятности перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, дифференцированный по соответствующим отраслям, заполнив для этого приведенную ниже таблицу.

Отрасли	Типовые угрозы
Реальный сектор экономики	
Финансовый сектор экономики	
Торговля и сфера услуг	

Практическое задание 2

Сформулируйте перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, занимающих рабочие места, указанные в приведенной ниже таблице.

Рабочие места	Типовые угрозы
Специалист бухгалтерии	
Специалист по закупкам оборудования	
Специалист отдела информационных технологий	
Сотрудник службы безопасности, отвечающий за охрану имущественных комплексов	

Практическое задание 3

Определите типовые методы защиты товарно-материальных ценностей организации – работодателя (не менее трех по каждой группе), заполнив для этого приведенную ниже таблицу.

Организационные методы	Технические методы

Практическое задание 4

Определите субъектов контроля над соблюдением сотрудниками указанных ниже правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Правила обеспечения имущественной безопасности	Субъекты контроля
Правила бережного отношения к инструментам, оборудованию, другим аналогичным элементам имущества	
Правила обеспечения сохранности товарно-материальных ценностей	
Правила обеспечения финансовой дисциплины	
Правила обеспечения сохранности наличных денежных средств	

Практическое задание 5

Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Нарушение	Санкции
Небрежное отношение к имуществу работодателя, повлекшее за собою нанесение ему мелкого ущерба	
Сознательное повреждение имущества работодателя (саботаж)	
Мелкое хищение имущества работодателя	
Хищения денежных средств в особо крупных размерах	

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом
2. Сущность кадровой безопасности и ее цели
3. Виды угроз кадровой безопасности.
4. Представители основных групп риска кадровой безопасности организации, методы их выявления и устранения.
5. Методы проверки благонадежности претендентов на вакантную должность
6. Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации
7. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им
8. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций
9. Особенности отечественной трудовой ментальности, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей
10. Влияние «философии» отечественного предпринимательства, на организацию внутрифирменных трудовых отношений
11. Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности организации
12. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы в контексте кадровой безопасности организации
13. Стратегические цели и приоритеты управления персоналом, снижающие кадровую безопасность современной организации
14. Основные стратегические подходы к формированию лояльности персонала
15. Субъект и принципы кадровой безопасности организации
16. Объекты обеспечения кадровой безопасности организации
17. Методы обеспечения кадровой безопасности организации
18. Структура системы управления кадровой безопасностью организации
19. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации
20. Служба безопасности организации, ее задачи функции в рамках системы управления кадровой безопасностью
21. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности.
22. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью организации
23. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью организации
24. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации
25. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации
31. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала
32. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
33. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
34. Имущество организации как объект защиты в контексте кадровой безопасности
35. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала
36. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Дисциплина (модуль) «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы»

Курс 3

Семестр 5

Форма обучения очная/очно-заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом
2. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы управления кадровой безопасностью

Практическое задание прилагается

Экзаменатор: _____ Л.С. Ляхова

Утверждено на заседании кафедры «24» апреля 2023 г. (протокол № 12 от «24» 04 2023 г.)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.15 «Управление кадровой безопасностью организации и государственной
службы»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

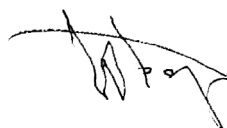
В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник