

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Е. С. Тарханова, Е. В. Щанина

КАДРОВЫЕ РИСКИ И КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Методические рекомендации



ПЕНЗА 2023

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет» (ПГУ)

Е. С. Тарханова, Е. В. Щанина

Кадровые риски и кадровая безопасность

Методические рекомендации

Пенза
Издательство ПГУ
2023

УДК 301(075.8)
ББК 60.5
Т22

Рецензенты:

доктор социологических наук, доцент,
директор Центра мониторинга социальных процессов
Института регионального развития Пензенской области
И. А. Юрасов;

доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой
«Уголовное право» Пензенского государственного университета
Г. Б. Романовский

Тарханова, Елена Сергеевна.

Т22 Кадровые риски и кадровая безопасность : метод. рекомендации / Е. С. Тарханова, Е. В. Щанина. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2023. – 100 с.

Представлен методический материал для закрепления пройденного материала и контроля знаний по курсу «Кадровые риски и кадровая безопасность». Включает основные разделы курса, кратко раскрывая содержание предметной области изучаемой дисциплины. К каждой теме представлены контрольные вопросы и задания в различных формах: тестовые задания (с выбором ответа, с альтернативным ответом), задания с кратким свободно конструируемым ответом, ситуационные задания (кейсы), темы докладов и рефератов.

Для закрепления пройденного материала в конце представлен тест по всему курсу, а также методические указания по написанию и оформлению эссе, глоссариев, контрольных работ и рефератов, подробный библиографический список для подготовки по всем рассмотренным темам.

Издание подготовлено на кафедре «Социология и управление персоналом» ПГУ и предназначено для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

**УДК 301(075.8)
ББК 60.5**

© Пензенский государственный
университет, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Тема 1. Сущность и содержание кадровой безопасности организации как дисциплины и объекта управления	6
Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.....	12
Тема 3. Обеспечение процесса управления кадровой безопасностью организации и оценка ее эффективности	17
Тема 4. Кадровые риски в системе управления персоналом организации	22
Тема 5. Управление кадровыми рисками организации	26
Тема 6. Технологии обеспечения кадровой безопасности при трудоустройстве и в процессе управления персоналом организации	30
Тема 7. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	35
Тема 8. Противодействие угрозам информационной безопасности организации	41
Тема 9. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации	46
Демонстрационный итоговый тест по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность».....	51
Темы рефератов и контрольных работ по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность».....	63
Темы эссе по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность»	65
Вопросы к зачету по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность»	67
Методические рекомендации по написанию эссе	69
Методические рекомендации по составлению глоссария	75
Методические рекомендации по написанию рефератов и контрольных работ.....	76
Список литературы	82
Приложение А. Пример оформления глоссария.....	94
Приложение Б. Образец оформления титульного листа.....	97
Приложение В. Образец оформления содержания.....	98
Приложение Г. Образец оформления списка литературы	99

Введение

Знания о кадровой безопасности современной организации являются необходимым элементом комплексной системы корпоративного менеджмента. Целью учебного издания «Кадровые риски и кадровая безопасность» является определение у обучающихся степени освоения теоретического материала по изучаемой дисциплине, а также формирование компетенций, предусмотренных учебной программой, и развитие навыков анализа кадровых рисков и системы управления кадровой безопасностью организации.

Учебное издание включает основные разделы курса – девять тем, раскрывающих содержание предметной области изучаемой дисциплины, и задания к ним.

В данном учебном издании для закрепления пройденного материала и контроля знаний по каждой теме представлены контрольные вопросы, задания различных видов и темы докладов и рефератов.

Пособие позволит студентам не только закрепить пройденный материал по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность» и определить степень его усвоения, но и научит правильно оформлять различные виды самостоятельных работ (эссе, глоссарии, рефераты и контрольные работы). Методические рекомендации по их написанию и оформлению представлены в конце издания и в приложениях.

Кроме того, в методических рекомендациях представлены демонстративный вариант итогового теста по всему курсу, вопросы к зачету, темы эссе и контрольных работ.

Для студентов различных форм обучения решение заданий с использованием рекомендаций, приведенных в учебном издании, является необходимым при подготовке к зачету по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность», а также при написании и оформлении различных видов самостоятельных работ (эссе, глоссариев, рефератов и контрольных работ).

Для решения заданий, приведенных в издании, студент должен использовать конспекты лекций, различные учебные пособия (в том числе учебное пособие «Кадровые риски и кадровая безопасность»), ранее разработанные кафедрой «Социология и управление персоналом».

Для подготовки к семинарским занятиям, для выполнения различных видов заданий и написания эссе, рефератов, контрольных работ рекомендуется использовать источники из обширного библио-

графического списка, который затрагивает каждую рассматриваемую в издании тему.

Выполнение заданий дает студентам реальную возможность проверить и закрепить свои знания, умения, навыки; проявить свою индивидуальность, показать независимость суждений, свое видение явлений и решений проблемы, что, в свою очередь, открывает возможности сотрудничества студента с преподавателем на занятиях и в системе внеаудиторной самостоятельной работы по изучаемой дисциплине для формирования компетенций по различным направлениям подготовки и их дальнейшего проявления в профессиональной деятельности.

Тема 1

Сущность и содержание кадровой безопасности организации как дисциплины и объекта управления

1. Цели и задачи дисциплины «Кадровые риски и кадровая безопасность».
2. Понятие и составляющие кадровой безопасности организации, ее место в системе экономической безопасности.
3. Классификация угроз и методов противодействия угрозам кадровой безопасности.
4. Факторы, влияющие на кадровую безопасность организации.

Контрольные вопросы по теме 1

1. Раскройте содержание терминов «безопасность», «экономическая безопасность», «корпоративная безопасность», сравните их.
2. Назовите главную цель обеспечения экономической и корпоративной безопасности организации.
3. Что является главным в определении экономической безопасности организации в современных условиях?
4. Почему кадровая безопасность занимает доминирующее положение среди других видов безопасностей?
5. Почему угрозы безопасности по кадровому направлению имеют тесную связь со всеми аспектами обеспечения безопасности организации?
6. Почему важно знать классификацию угроз кадровой безопасности и методов противодействия им?
7. Приведите примеры угроз безопасности организации внешнего и внутреннего характера.
8. Какие факторы необходимо учитывать для обеспечения кадровой безопасности организации?
9. Перечислите основную классификацию угроз кадровой безопасности организации-работодателя.
10. По каким основаниям можно выделить методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя?
11. Какими основными факторами определяется отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций в различных сферах профессиональной деятельности?

12. Действием каких двух факторов определяется отечественная специфика обеспечения кадровой безопасности организации? Назовите их основные черты.

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

14. Как работодатель должен учитывать особенности национальной трудовой ментальности россиян при обеспечении безопасности по кадровому направлению деятельности организации?

15. Какие требования доктрины «развития человеческих отношений» имеют прямое отношение к проблеме обеспечения безопасности организации по кадровому направлению ее деятельности?

Задания по теме 1

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по первой теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Определите, о каком элементе экономической безопасности идет речь:

а) в нестабильных социально-экономических условиях служба безопасности организации рекомендует руководителю обеспечить охрану для ведущих топ-менеджеров компании;

б) руководитель организации для улучшения работы одного из отделов приобретает ксерокс и принтер;

в) в организации для улучшения социально-психологического климата в коллективе и поддержания здорового образа жизни сотрудников проводятся еженедельные спортивные мероприятия;

г) в компании четко проработаны договорные отношения с контрагентами по бизнесу, с персоналом – по трудовым договорам и обязательствам, осуществляется юридическое планирование обеспечения поддержки бизнеса;

д) служба безопасности организации оборудовала помещение камерами видеонаблюдения и ввела электронно-пропускную систему в организации;

е) в организации были обновлены аппаратно-программные продукты на рабочих компьютерах и назначены лица, ответственные за контроль документации.

3. Вид экономической безопасности, который включает процесс предотвращения негативных воздействий на деятельность организации (предприятия) в целом за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с интеллектуальным потенциалом и социально-трудовыми отношениями работников, – это...

- а) финансовая безопасность;
- б) силовая безопасность;
- в) кадровая безопасность;
- г) правовая безопасность;
- д) технико-технологическая безопасность;
- е) информационная безопасность.

4. Определите, в рамках какого подхода к определению понятия «кадровая безопасность» она рассматривается как совокупность согласованных мероприятий, направленных на предупреждение негативных воздействий персонала на деятельность организации:

- а) системный;
- б) защитный;
- в) управленческий;
- г) статический;
- д) процессный, или деятельностный.

5. Определите, что из перечисленного относится к внешним (а) и внутренним (б) угрозам кадровой безопасности:

- а) изменения экономической политики государства;
- б) низкая квалификация собственного персонала;
- в) недостаток финансовых ресурсов организации;
- г) политика конкурентов;
- д) конъюнктура рынка;
- е) предпочтения потребителей, клиентов;
- ж) уход квалифицированных сотрудников;
- з) инфляционные процессы.

6. Выявите два фактора, которыми определяется отечественная специфика реализации угроз по кадровому направлению деятельности организации:

- а) отраслевая специфика;
- б) трудовая ментальность россиян;
- в) высокая лояльность персонала организации;
- г) «философия» отечественного предпринимательства;
- д) неблагоприятная динамика конъюнктуры рынка.

7. Определите наиболее эффективные, по мнению специалистов, методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя:

- а) превентивные;
- б) пресекающие;
- в) репрессивные;
- г) административные.

8. Наиболее действенным средством защиты от различного рода угроз со стороны сотрудников является...

- а) удовлетворенность трудом;
- б) благоприятный социально-психологический климат в коллективе;
- в) заинтересованность (замотивированность) в результатах деятельности организации;
- г) стиль руководства.

9. Наиболее характерными чертами трудовой ментальности россиян выступают...

а) позиционирование персонала не в качестве «человеческого капитала», развитие которого нуждается в постоянных целевых инвестициях, а в качестве одного из многих видов ресурсов, используемого организацией в процессе осуществления своей деятельности и требующего постоянных расходов;

б) позиционирование работодателя в большей степени как социального противника, чем социального партнера, что, в свою очередь, определяет психологическую готовность работников к умышленному нанесению ему имущественного или неимущественного ущерба в целях «восстановления социальной справедливости» или личной мести;

в) ориентация на допустимость использования методов недобросовестной конкуренции, в том числе – недобросовестной разведки и активного переманивания наиболее ценных сотрудников у конкурентов;

г) стремление минимизировать собственные издержки по кадровому направлению деятельности, в том числе путем экономии затрат на развитие и специальное обучение сотрудников.

10. Угрозы кадровой безопасности организации, которые имеют шанс на оперативное отражение в целях недопущения или минимизации конечного ущерба, – это...

- а) реализуемые угрозы;
- б) потенциальные угрозы;
- в) реализованные угрозы;
- г) никакие.

Темы докладов и рефератов по теме 1

1. Место кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации.

2. Понятие, элементы, сравнительная характеристика экономической и корпоративной безопасностей.

3. Классификация угроз кадровой безопасности современной организации.

4. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя современной организации.

5. Влияние трудовой ментальности россиян на проблему обеспечения безопасности организации.

6. Влияние философии отечественного предпринимательства на проблему обеспечения безопасности организации.

7. Влияние конкуренции на обеспечение кадровой безопасности современной организации.

8. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России: общая характеристика.

9. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих реальный сектор экономики.

10. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих военно-промышленный комплекс.

11. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих финансовый сектор экономики.

12. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу торговли и бытового обслуживания.

13. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу науки и научного обслуживания.

14. Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в органах государственного и муниципального управления.

15. Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации.

Тема 2

Система управления кадровой безопасностью организации

1. Общая характеристика системы кадровой безопасности организации и ее элементов.
2. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации.
3. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы управления кадровой безопасностью.
4. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью организации.

Контрольные вопросы по теме 2

1. Что представляет собой система управления кадровой безопасностью организации?
2. Назовите основные элементы системы кадровой безопасности и определите, как они связаны между собой.
3. Назовите основные подразделения в организационной структуре управления организации, осуществляющие функции по обеспечению кадровой безопасности организации.
4. Что влияет на выбор общей стратегии управления кадровой безопасностью конкретной организации и какие факторы необходимо учитывать в первую очередь?
5. Кто должен принимать окончательное решение о выборе варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью в коммерческих организациях?
6. Какие два важных принципа следует учитывать при реализации организацией стратегии упреждающего противодействия угрозам?
7. Назовите примеры полуполитимных и нелегитимных методов. В рамках каких стратегий они могут использоваться и чем грозит организации их применение?
8. В рамках какой стратегии предполагается возможность использования службой безопасности всего комплекса легитимных методов профилактики и отражения потенциальных угроз?
9. В рамках какой стратегии предполагается полная зависимость безопасности организации от внешних факторов?
10. По каким направлениям осуществляется контроль над деятельностью службы безопасности и ее взаимодействием со службой персонала?

11. Какие функции по обеспечению кадровой безопасности выполняют служба безопасности, служба управления персоналом и руководство организации?

12. Какое структурное подразделение, выполняющее функции по управлению кадровой безопасностью, на Ваш взгляд, важнее и почему?

13. Что является одним из важных методических требований к организации системы управления кадровой безопасностью для предотвращения возможности дублирования функций и пересечения сфер компетенции различных структурных подразделений организаций?

14. Какие методические требования необходимо учитывать при формировании и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью организации? Какое требование является главным и почему?

Задания по теме 2

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по второй теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Найдите и проанализируйте схему системы или структуры управления кадровой безопасностью какой-либо организации.

3. Совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности – это...

- а) методы управления кадровой безопасностью;
- б) стратегия управления кадровой безопасностью;
- в) система управления кадровой безопасностью организации;
- г) система управления персоналом организации.

4. К обязанностям службы безопасности организации относятся...

- а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью организации;
- б) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- в) выделение необходимых ресурсов;

г) реализация функций по выполнению должностных обязанностей, по обеспечению ответственности и лояльности персонала.

5. Главным методическим требованием к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью организации является...

- а) системный подход к проблеме обеспечения кадровой безопасности;
- б) приоритетная защита конфиденциальной информации;
- в) использование методов профилактического характера;
- г) соразмерность затрат на обеспечение кадровой безопасности организации реальному уровню угроз.

6. Определите, о каком варианте стратегии обеспечения кадровой безопасности организации идет речь: руководитель организации для обеспечения кадровой безопасности пользуется услугами вневедомственной охраны МВД РФ и проводит тщательный отбор кандидатов на трудоустройство, используя комплекс легитимных методов профилактики и отражения потенциальных угроз:

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

7. Реализацией установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала организации занимается...

- а) высшее руководство (топ-менеджмент) организации;
- б) служба безопасности организации;
- в) служба управления персоналом;
- г) руководители структурных подразделений организации.

8. Структурное подразделение службы безопасности организации, выполняющее функции «мозгового центра», в который стекается и в котором анализируется вся информация о деятельности организации, а также формируются рекомендации для руководства и других подразделений, – это...

- а) отдел собственной безопасности;
- б) отдел информационной безопасности;
- в) информационно-аналитический отдел;
- г) отдел физической защиты.

9. Первоначальным и обуславливающим звеном в формировании кадровой безопасности является...

- а) управленческий штат;
- б) система управления кадровой безопасностью организации;
- в) стратегия кадровой безопасности организации;
- г) система управления персоналом организации.

10. Формирование и функционирование системы кадровой безопасности строится на определенных принципах. Определите, о каком принципе идет речь: поскольку кадровая безопасность ориентирована на кадровый состав, то в ее систему входят структуры, элементы, аппараты, механизмы и средства, обеспечивающие должный контроль за деятельностью персонала внутри организации:

- а) экономичность;
- б) уникальность;
- в) комплексность;
- г) компетентность.

Темы докладов и рефератов по теме 2

1. Система управления кадровой безопасностью современной организации: структура и взаимодействие основных элементов.

2. Принципы и факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование системы кадровой безопасности организации и выбор варианта стратегии управления кадровой безопасностью организации.

3. Взаимодействие системы управления безопасностью с элементами комплексной системы корпоративного менеджмента.

4. Сущность, преимущества и недостатки стратегии упреждающего противодействия угрозам кадровой безопасности организации.

5. Сущность, преимущества и недостатки стратегии пассивной защиты от возможных угроз кадровой безопасности организации.

6. Сущность, преимущества и недостатки стратегии адекватного ответа на угрозы кадровой безопасности организации.

7. Эффективные методы противодействия угрозам в рамках различных стратегических подходов к обеспечению кадровой безопасности организации.

8. Полулегитимные и нелегитимные методы противодействия угрозам кадровой безопасности и их профилактики и влияние данных методов на деятельность организации.

9. Функции и направления деятельности службы безопасности по обеспечению кадровой безопасности организации.

10. Место и функции службы персонала в системе управления кадровой безопасностью организации.

11. Роль и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом организации.

12. Особенности взаимодействия службы безопасности со службой персонала и руководством организации в целях обеспечения кадровой безопасности организации.

13. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью организации.

14. Частные охранные предприятия и детективные агентства в современной России и их роль в обеспечении кадровой безопасности организаций.

15. Особенности функционирования службы безопасности в бизнес-организациях и государственных учреждениях в целях обеспечения кадровой безопасности.

Тема 3

Обеспечение процесса управления кадровой безопасностью организации и оценка ее эффективности

1. Методические требования к обеспечению системы управления кадровой безопасностью организации.
2. Этапы процесса управления кадровой безопасностью организации.
3. Направления (блоки) обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.
4. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации.

Контрольные вопросы по теме 3

1. Что представляет собой процесс управления кадровой безопасностью организации?
2. На каком подходе строится процесс управления кадровой безопасностью организации и сколько этапов он включает?
3. Какие элементы системы управления кадровой безопасностью организации определяются на первом этапе?
4. В чем суть второго этапа процесса управления кадровой безопасностью организации?
5. На каком этапе и как осуществляются диагностика и мониторинг угроз кадровой безопасности организации?
6. Какая подсистема дает основания для корректировки выполнения любого из этапов управления кадровой безопасностью организации?
7. Перечислите основные направления, по которым осуществляется обеспечение процесса управления кадровой безопасностью организации.
8. Какие компоненты включает в себя информационное обеспечение системы управления кадровой безопасностью?
9. Какие основные федеральные законы входят в состав нормативно-методического обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации?
10. Перечислите основные документы, необходимые для эффективного управления кадровой безопасностью организации.

11. В рамках какого обеспечения осуществляются управленческие процедуры (мероприятия), определяются типовые сроки по операции в целом и каждой управленческой процедуре в отдельности?

12. Какие методы включает инструментальное обеспечение системы управления кадровой безопасностью организации?

13. Проанализируйте критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации.

Задания по теме 3

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по третьей теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Напишите эссе на тему «Влияние системы управления персоналом на эффективность обеспечения кадровой безопасности организации» в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

3. Предложите рекомендации по совершенствованию процесса управления кадровой безопасностью и оценки ее эффективности, которые можно применить в организации.

4. Перечислите и проанализируйте основные законодательные акты, действующие в рассматриваемой области, с самыми последними изменениями и дополнениями. Отметьте, за что отвечает каждый нормативный акт в рамках обеспечения кадровой безопасности современных организаций.

5. Сопоставьте этапы процесса управления кадровой безопасностью организации с их характеристиками.

а) 1-й этап	1) диагностика уровня кадровой безопасности, включающая мониторинг и расчет оценочных показателей и параметров
б) 2-й этап	2) определение элементов системы управления кадровой безопасностью и существующих между ними связей
в) 3-й этап	3) оценка эффективности внедренных мероприятий по предупреждению или нейтрализации угроз кадровой безопасности
г) 4-й этап	4) формирование информационно-методического обеспечения оценки состояния кадровой безопасности

6. Определите, о каком направлении блока обеспечения системы управления кадровой безопасностью идет речь: он включает в себя комплект внешних и внутренних регламентов, используемых в процессе управления рассматриваемым направлением деятельности, а также документов рекомендательного характера:

- а) информационное обеспечение;
- б) нормативно-методическое обеспечение;
- в) технологическое обеспечение;
- г) инструментальное обеспечение;
- д) кадровое обеспечение;
- е) финансовое обеспечение.

7. К критериям оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации относится...

- а) совокупность финансовых ресурсов, выделяемых на поддержание и развитие рассматриваемого направления;
- б) типовые сроки по операции в целом и каждой управленческой процедуре в отдельности;
- в) результаты реализации плановых профилактических мероприятий;
- г) диагностика уровня кадровой безопасности, включающая расчет оценочных показателей и параметров.

8. Определите, о каком направлении блока обеспечения системы управления кадровой безопасностью идет речь: их наличие является основной предпосылкой эффективности управления, поскольку позволяет четко определить непосредственных участников и зону их ответственности, управленческие процедуры и мероприятия, осуществляемые в рамках операции, а также типовые сроки по операции в целом и каждой управленческой процедуре в отдельности:

- а) информационное обеспечение;
- б) нормативно-методическое обеспечение;
- в) технологическое обеспечение;
- г) инструментальное обеспечение;
- д) кадровое обеспечение;
- е) финансовое обеспечение.

9. Важным методическим требованием для обеспечения эффективного функционирования системы кадровой безопасности организации является...

- а) соразмерность затрат на обеспечение кадровой безопасности организации;
- б) системный подход к построению и обеспечению кадровой безопасности организации;
- в) обеспечение в первую очередь защиты конфиденциальной информации;
- г) приоритет мероприятий по предотвращению потенциальных угроз.

10. Определите последовательность формирования структуры операционных подсистем системы управления кадровой безопасностью организации:

- а) оценка результатов процесса путем сопоставления их с ранее запланированными целями;
- б) оперативное управление процессом;
- в) планирование и организация процесса;
- г) определение целей процесса.

Темы докладов и рефератов по теме 3

1. Сущность и содержание процесса управления кадровой безопасностью организации.
2. Этапы управления кадровой безопасностью организации: их содержание и взаимосвязь.
3. Внутреннее нормативно-методическое обеспечение системы управления безопасностью организации.
4. Основные законы и документы, необходимые для эффективного управления кадровой безопасностью организации.
5. Формирование информационно-методического обеспечения оценки состояния кадровой безопасности организации.
6. Диагностика и мониторинг системы управления кадровой безопасностью организации.
7. Контроль функционирования системы управления кадровой безопасностью организации.
8. Проблемы кадрового обеспечения деятельности службы безопасности организации.
9. Проблемы финансового обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.
10. Проблемы технологического обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.

11. Оценка эффективности управления системой кадровой безопасности организации: общая характеристика.

12. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации.

13. Условия эффективности обеспечения системы управления кадровой безопасностью организации.

Тема 4

Кадровые риски в системе управления персоналом организации

1. Основные характеристики кадровых рисков.
2. Классификация кадровых рисков.
3. Риски в системе управления персоналом.

Контрольные вопросы по теме 4

1. Поясните, почему раньше основной проблемой организации было соперничество с конкурентами за покупателей продуктов и услуг, а сейчас начинается борьба за высококвалифицированных специалистов.
2. Что такое рисковая ситуация и почему она возникает?
3. Назовите две полярные точки зрения на кадровые риски, существующие в практике управления организациями.
4. Какие группы объектов риска, подлежащих защите, можно выделить? Приведите примеры на каждую из них.
5. Назовите основные причины кадровых рисков.
6. Чем обусловлены риски, связанные с некачественным уровнем кадрового обеспечения деятельности организации?
7. Приведите примеры кадровых рисков количественного и качественного характера. Почему они в полной мере согласуются с целью управления человеческими ресурсами организации?
8. Когда кадровые риски могут являться источником информационных угроз? Приведите примеры.
9. Какие риски можно выделить в подсистеме управления персоналом организации?
10. Назовите основные причины рисков на этапе начала работы и при увольнении сотрудника организации.
11. Как можно избежать рисков при работе с персоналом на этапе отбора, адаптации и увольнения сотрудника?
12. Какие инновационные изменения в кадровой работе могут помочь в минимизации кадровых рисков?
13. В чем сущность «раздражающего» эффекта от наступления рискованных событий?
14. Как можно оптимизировать «финансовый» эффект от наступления рискованных событий?

Задания по теме 4

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Вы, руководитель службы управления персоналом, включены в состав комиссии по разработке программы экономической безопасности предприятия.

Задание:

- определите основные составляющие экономической безопасности предприятия;
- определите возможные кадровые риски и вероятность их наступления;
- разработайте мероприятия, снижающие вероятность кадровых рисков.

3. Выделите три ключевые группы объектов риска, подлежащих защите:

- а) имущество;
- б) квалификация персонала;
- в) ключевой персонал;
- г) информация;
- д) расходы фирмы;
- е) имидж фирмы.

4. Определите риски, возникающие в подсистеме управления персоналом организации (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски на этапе начала работы сотрудника в организации;
- б) риски нелояльности;
- в) риски взаимодействия сотрудников;
- г) риск создания негативного имиджа компании;
- д) риски непрофессионализма.

5. Главный специалист строительной организации при уходе в отпуск не передал информацию замещающему его сотруднику, который не имеет опыта работы в этом направлении деятельности. Определите, какой эффект производится в этой ситуации:

- а) «раздражающий» эффект;
- б) «критический» эффект;
- в) «финансовый» эффект.

6. Работник в грубой форме отреагировал на замечание руководителя в связи с опозданием на работу. Свидетелей не было.

Задание:

- оценить ситуацию, назвав причины данного поступка;
- предложить тактику действий руководителя;
- определить, какой кадровый риск реализуется;
- предложить мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

7. Руководитель предложил работнику оплачивать его труд «в конверте».

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности организации;
- оцените ситуацию, назвав ее причины и последствия;
- предложите тактику действий работника.

8. По функциям управления выделяются следующие кадровые риски (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски планирования;
- б) информационные риски;
- в) систематические риски;
- г) риски развития персонала;
- д) квалификационные риски.

9. Основными причинами кадровых рисков выступают...

- а) квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу;
- б) профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- в) размытые моральные и ценностные установки отдельных работников;
- г) низкий уровень квалификации работников;
- д) все вышеперечисленное.

10. Основная группа рисков, характеризующая необоснованное определение приоритетов стратегии управления персоналом, которая способна нанести вред при достижении целей компании, – это...

- а) риски ошибочного выбора направлений кадровой политики;
- б) риски, связанные с неэффективной системой мотивации и стимулирования персонала;

- в) риски, связанные с недостаточной защитой информации;
- г) риски, связанные с некачественным уровнем кадрового обеспечения деятельности организации.

Темы докладов и рефератов по теме 4

1. Понятие и структура кадровых рисков.
2. Классификация и виды кадровых рисков.
3. Причины возникновения и критерии определения кадровых рисков.
4. Основные факторы и последствия кадровых рисков.
5. Направления HR-менеджмента по снижению кадровых рисков.
6. Основные группы кадровых рисков, связанные с функциями управления персоналом организации.
7. Риски, возникающие в подсистеме управления персоналом организации, и направления их решения.
8. Проверка рекомендаций при приеме на работу как важный фактор снижения кадровых рисков и обеспечения кадровой безопасности организации.
9. Найм персонала как важнейший этап снижения кадровых рисков и обеспечения кадровой безопасности организации.
10. Мотивация персонала как важнейший фактор снижения кадровых рисков и обеспечения кадровой безопасности организации.
11. Характеристики персонала, определяющие повышенную вероятность кадровых рисков в организации.
12. Эффекты от наступления рискованных событий в сфере управления персоналом организации.
13. Совершенствование кадровой работы в решении проблем, связанных с кадровыми рисками.
14. Кадровые мероприятия по профилактике кадровых рисков организации.

Тема 5

Управление кадровыми рисками организации

1. Сущность и содержание процесса управления кадровыми рисками.
2. Управление рисками как подсистема HR-менеджмента.
3. Методика управления кадровыми рисками. Профилактика и направления минимизации кадровых рисков.

Контрольные вопросы по теме 5

1. В чем заключается проблема российских организаций в практике управления кадровыми рисками?
2. Какие функции должны быть закреплены за службой риск-менеджмента?
3. Проанализируйте способы минимизации рисков. Приведите примеры.
4. Кто может выступать субъектами управления кадровыми рисками в организации?
5. Какие процессы по управлению рисками осуществляются в организации?
6. Какие ресурсы организации рекомендуется включать в группу по управлению рисками риск-менеджмента на исполнительном уровне?
7. Что понимается под «пассивным» риск-менеджментом? С какими проблемами можно встретиться при его использовании в организации?
8. Почему управление рисками можно рассматривать как подсистему HR-менеджмента?
9. В чем заключается двойственность процесса управления кадровыми рисками?
10. Какие традиционные методы оценки риска персонала применяются в управлении персоналом?
11. Какие методы используются для управления «управляемой» группой рисков?
12. Как система кадрового аудита организации может помочь в профилактике кадровых рисков?
13. Какие подходы к управлению кадровыми рисками можно выделить?

Задания по теме 5

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Процедура выявления, оценки и контроля факторов риска с позиции внешних и внутренних источников возникновения – это...

- а) предупреждение возникновения кадровых рисков;
- б) анализ кадровых рисков;
- в) управление кадровыми рисками;
- г) оценка кадровых рисков.

3. Методы оценки риска персонала, опирающиеся на итоги кадрового аудита – это...

- а) статистические методы;
- б) методы экспертной оценки;
- в) расчетно-аналитические методы;
- г) вероятностные методы оценки.

4. Руководство фирмы поставило перед Вами, руководителем кадровой службы, задачу – минимизировать кадровые риски организации.

Задание:

- указать процессы по управлению кадровыми рисками;
- определить мероприятия по профилактике кадровых рисков в организации;
- предложить показатели и методики, обеспечивающие возможность прогнозирования кадровых рисков в организации.

5. Процесс использования механизмов уменьшения рисков называется...

- а) хеджированием;
- б) диверсификацией;
- в) лимитированием;
- г) страхованием.

6. Для оценки кадрового риска используются следующие показатели:

- а) экспертные и вероятные;
- б) качественные и количественные;

- в) внешние и внутренние;
- г) координирующие и исполнительские.

7. Выделите три принципа процесса управления рисками:

- а) принцип минимизации;
- б) принцип умного принятия;
- в) принцип координации;
- г) принцип исполнения;
- д) принцип масштабности;
- е) принцип научности.

8. Выделите два основных подхода к управлению кадровыми рисками:

- а) методический;
- б) профилактический;
- в) реагирующий;
- г) контролирующий.

9. Определите последовательность этапов реализации методики управления кадровыми рисками:

- а) организационный;
- б) плановый;
- в) подготовительный;
- г) аналитический;
- д) контрольный.

10. Выделите два критерия, используемых для оценки кадровых рисков:

- а) частота проявления риска;
- б) результат (величина последствий) проявления риска;
- в) вероятность проявления риска;
- г) источники (причины) риска;
- д) вид (тип) риска.

Темы докладов и рефератов по теме 5

1. Риск-менеджмент для обеспечения кадровой безопасности организации.

2. Роль кадровой работы в управлении кадровыми рисками.

3. Роль организационной культуры в управлении кадровыми рисками в организации.

4. Управление рисками как подсистема HR-менеджмента.

5. Профилактика кадровых рисков: сущность, методы, подходы.
6. Подходы к управлению кадровыми рисками.
7. Система кадрового аудита и контроля для минимизации рисков в управлении персоналом.
8. Методы оценки управления кадровыми рисками.
9. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.
10. Правовая база управления кадровыми рисками.
11. Психологический аспект управления кадровыми рисками.
12. Управление рисками персонала: проблемы и направления решения.
13. Система управления кадровыми рисками в организации.
14. Рискология как методическая практика в управлении персоналом.

Тема 6

Технологии обеспечения кадровой безопасности при трудоустройстве и в процессе управления персоналом организации

1. Задачи и аспекты технологии обеспечения кадровой безопасности организации на этапе отбора кандидатов.

2. Основные функции и технологии отбора кандидатов на трудоустройство, реализуемые службой безопасности и службой персонала организации.

3. Социально-психологические характеристики и типы поведения кандидатов на трудоустройство и сотрудников, представляющие потенциальные угрозы кадровой безопасности организации, и технологии их выявления.

4. Технологии обучения сотрудников, оперативного контроля и мотивационной направленности для обеспечения кадровой безопасности организации.

Контрольные вопросы по теме 6

1. Почему при определении угроз кадровой безопасности особое внимание необходимо уделить этапу отбора кандидатов?

2. Какие задачи должны решаться и на что нужно обращать внимание на этапе отбора и найма в целях обеспечения кадровой безопасности организации?

3. Что может послужить причиной отказа в найме?

4. С помощью каких методов можно проверить подлинность представленных кандидатами документов?

5. Перечислите нежелательные личностные качества кандидатов на трудоустройство и сотрудников организации для обеспечения кадровой безопасности организации.

6. Приведите примеры различных типов поведения сотрудников, представляющих потенциальные угрозы кадровой безопасности организации.

7. Что включают в себя технологии, основанные на оперативно-контрольных мероприятиях, и кем они обычно реализуются?

8. Что определяет необходимость использования специальных психотехнических технологий и что к ним относится?

9. Какие цели должны быть достигнуты в процессе первичного обучения?

10. Какие методические требования должны учитываться в процессе специального обучения персонала организации?

11. Зачем и, прежде всего, по отношению к кому применяются технологии оперативного контроля? Приведите примеры.

12. Что предполагает использование технологий мотивационной направленности и по отношению к кому они применяются?

13. В каких случаях используются технологии, основанные на пресекающих и карающих методах? Что к ним относится?

Задания по теме 6

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по шестой теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Для выявления потенциально опасных для работодателя личностных качеств кандидата рекомендуется использовать следующую группу технологий:

- а) технологии проверки документов;
- б) технологии, основанные на оперативно-контрольных мероприятиях;
- в) технологии мотивационной направленности;
- г) психотехнические технологии.

3. К Вам на собеседование на одну из ключевых должностей в компании пришел претендент, мужчина 30 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают Ваши ожидания. Это именно тот, кого Вы так долго искали. И вот соискатель сидит перед Вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так:

– Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно Вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть.

Вопросы и задания:

- 1. Как Вы думаете, почему кандидат так себя ведет?
- 2. Какие технологии отбора кандидатов на трудоустройство Вы будете использовать?
- 3. Какое решение Вы примете и почему?

4. Рабочие разных специальностей устраиваются на работу на завод, проходят производственное обучение, получают квалификационный разряд и увольняются с предприятия в течение года.

Задание:

- оцените ситуацию, выявите ее причины и возможный ущерб;
- разработайте мероприятия, обеспечивающие закрепление рабочих на предприятии.

5. Вы – руководитель крупной компании. Вам требуется новый секретарь. Собеседование и испытательный срок прошли три кандидата со следующими профессиональными и личностными характеристиками (а, б, в). Кого Вы примите на работу? Обоснуйте свое решение.

а) Имеет очень хорошие профессиональные навыки и большой послужной список, организован и аккуратен, но в общении с посетителями проявляет грубость и недоброжелательность.

б) Профессиональные навыки на довольно высоком уровне. Вежлив, общителен и дружелюбен как с начальством, так и с посетителями. Аккуратен и организован, но при этом не умеет хранить секреты фирмы и много разговаривает по телефону.

в) За испытательный срок показал себя воспитанным и добросовестным. Дружелюбен и тактичен в общении с посетителями, но профессиональные навыки недостаточно развиты. Не умеет адекватно реагировать на возникшие проблемы.

Предложите и поясните свой вариант решения.

6. Вам, руководителю службы управления персоналом, предложено директором разработать мероприятия, повышающие уровень мотивации и производственной дисциплины на предприятии.

Задание:

- сформулируйте алгоритм Ваших действий;
- определите оценочные показатели;
- оцените условный социальный и экономический эффект мероприятий.

7. Сотрудники периодически опаздывают на работу или пораньше уходят с работы, но коллеги «прикрывают» друг друга. Вам, менеджеру по персоналу, стало известно об этом.

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности;
- назовите предполагаемые причины такого поведения сотрудников;
- предложите правильную тактику действий менеджеру по персоналу;

– разработайте мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

8. Руководство предприятия заинтересовано в получении объективной информации о морально-психологическом климате в коллективе в режиме реального времени.

Задание:

- определите, каким образом это можно реализовать;
- дайте общую характеристику мониторинга внутренней среды организации;
- определите, как данная информация будет способствовать кадровой безопасности организации.

9. К руководителю службы управления персоналом подошел сотрудник и рассказал, что конкуренты компании предложили ему денежную сумму за то, чтобы он периодически передавал им информацию о различных аспектах деятельности своей компании.

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности организации;
- разработайте алгоритм Ваших действий;
- предложите мероприятия, повышающие уровень лояльности сотрудников организации.

10. Проанализируйте социально-психологические характеристики и типы поведения кандидатов на трудоустройство и сотрудников, представляющие потенциальную угрозу кадровой безопасности организации. Приведите примеры.

Темы докладов и рефератов по теме 6

1. Роль HR-менеджера в обеспечении кадровой безопасности при найме персонала

2. Лояльность персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности организации.

3. Функции и технологии, реализуемые службой безопасности организации в процессе проверки потенциальной лояльности кандидатов на трудоустройство.

4. Отбор и найм персонала как важнейшие этапы обеспечения кадровой безопасности организации.

5. Потенциально опасные психотипы для работодателя, методы их обнаружения.

6. Преимущества и недостатки применения полиграфа («детектора лжи») для выявления кадровых рисков и обеспечения кадровой безопасности организации.

7. Специальные технологии отбора кандидатов на трудоустройство и особенности их применения в организации на различных этапах управления персоналом.

8. Методы проверки подлинности документов при трудоустройстве.

9. Особенности применения психотехнических технологий для выявления потенциально опасных для работодателя личностных качеств кандидатов на трудоустройство и сотрудников организации.

10. Технологии обучения сотрудников, направленные на профилактику угроз кадровой безопасности организации.

11. Особенности применения технологий оперативного контроля над сотрудниками организации в целях обеспечения кадровой безопасности организации.

12. Особенности применения технологий мотивационной направленности в целях обеспечения кадровой безопасности организации.

13. Особенности применения легитимных и полуполитимных методов для обеспечения кадровой безопасности при трудоустройстве и в процессе управления персоналом организации.

Тема 7

Противодействие угрозам безопасности персонала организации

1. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.
2. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем.
3. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.

Контрольные вопросы по теме 7

1. Какие из рассмотренных видов угроз безопасности персонала организации наиболее опасные и почему?
2. Какие факторы влияют на реализацию рассмотренных видов угроз безопасности персонала организации?
3. Какова роль службы управления персоналом в противодействии угрозам кадровой безопасности по рассматриваемым направлениям?
4. Какие стимулы могут использоваться для мотивации сотрудников к смене работодателя?
5. Какие личностные качества делают сотрудника особенно уязвимым для вербовки конкурентами?
6. Почему молодые специалисты организации относятся службой безопасности к «группе повышенного риска» с позиции угрозы вербовки?
7. Специалистов из каких сфер переманивают чаще всего и почему? Приведите пример.
8. Какие технологии переманивания можно выделить? Какие из них относятся к методам недобросовестной конкуренции?
9. Какие потери несет организация в случае реализации угрозы переманивания ценных сотрудников?
10. Что является основным фактором, снижающим степень кадровой безопасности организации по рассматриваемым угрозам?
11. Какие формы и типовые инструменты склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем могут использовать субъекты реализации угроз? Какой наиболее распространенный инструмент?

12. Кто выступает субъектами и объектами угроз покушения на жизнь высших руководителей и самих собственников организации?

13. Каковы основные причины и формы реализации покушений на предпринимателей и топ-менеджеров?

14. Как можно снизить уровень угроз кадровой безопасности, усовершенствовав систему управления персоналом организации?

Задания по теме 7

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Укажите, что относится к внешним кадровым угрозам (выберите три правильных варианта ответа):

- а) несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- б) слабая организация системы управления персоналом;
- в) лучшие условия мотивации у конкурентов;
- г) давление на сотрудников извне;
- д) политика конкурентов;
- е) активная конкурентная позиция на переманивание;
- ж) снижение количества рационализаторских предложений и инициатив;
- з) слабая организация системы обучения.

3. К Вам, как к руководителю службы управления персоналом, обратился сотрудник организации и рассказал, что конкуренты вашей фирмы предложили ему более выгодное место работы, с более высокой оплатой труда и перспективами карьерного роста.

Задание:

- оцените сложившуюся ситуацию, определив ее причины и последствия;
- разработайте алгоритм Ваших действий и предложите тактику действий работника;
- определите мероприятия, позволяющие взять ситуацию под контроль.

4. Назовите, в каких двух формах может проявляться коммерческий подкуп:

а) склонение сотрудника к злоупотреблению своими служебными полномочиями в интересах третьего лица – выгодоприобретателя;

б) разовый гонорар за выполнение конкретных противоправных действий или регулярная фиксированная оплата, дополняемая особыми премиями за выполнение наиболее ответственных заданий;

в) вербовка в целях превращения сотрудника в постоянно действующий источник утечки информации, в исключительных случаях – в резидента, имеющего полномочия на самостоятельную вербовку своих коллег;

г) «откат», т.е. заранее оговоренный процент от суммы убыточного для банка-работодателя хозяйственного договора, заключаемого при посредничестве или с лоббированием конкретного сотрудника;

д) склонение сотрудника к разовому должностному преступлению (хищение, разглашение конфиденциальной информации, установка подслушивающего устройства, акт саботажа и пр.).

5. Руководство организации заинтересовано в получении объективной информации в режиме реального времени о лояльности работающего персонала и о морально-психологическом климате в коллективе, так как в последнее время стали наблюдаться недовольство некоторых сотрудников разными аспектами работы и конфликты на рабочих местах. Вам, как руководителю службы управления персоналом, высшим руководством предложено оценить сложившуюся ситуацию и разработать мероприятия, повышающие уровень лояльности и улучшающие социально-психологический климат в коллективе.

Задание:

– оцените сложившуюся ситуацию и разработайте алгоритм Ваших действий;

– предложите мероприятия, повышающие уровень лояльности и улучшающие социально-психологический климат в коллективе;

– оцените условный социальный и экономический эффект предложенных Вами мероприятий.

6. Несколько дней назад из компании уволился один из ведущих менеджеров отдела продаж, и теперь три его клиента (очень важных

для компании) хотят «уйти вместе с ним» в новую компанию. Официальной причиной ухода клиенты назвали высокие цены на услуги и низкий сервис. Также конкурирующая компания начала активную маркетинговую политику по привлечению других сотрудников и клиентов компании. Руководство обеспокоено.

Задание:

- оцените сложившуюся ситуацию и охарактеризуйте угрозу кадровой безопасности организации;
- разработайте алгоритм действий руководства компании;
- предложите мероприятия, повышающие качество обслуживания и сервис;
- найдите выход из сложившейся ситуации в интересах компании и ее сотрудников.

7. Целенаправленная мотивация сотрудника конкурирующей организацией к смене работодателя в силу разных причин называется...

- а) саботажем;
- б) откатом;
- в) шантажом;
- г) переманиванием.

8. Один из методов вербовки сотрудников организации с использованием угрозы разглашения компрометирующей их информации (об уже совершенных должностных нарушениях, о ранее скрытой от работодателя информации, бытовых проблемах и т.п.) – это...

- а) саботаж;
- б) откат;
- в) шантаж;
- г) переманивание.

9. Проанализируйте наиболее частые, по мнению экспертов в области безопасности предпринимательской деятельности и представителей правоохранительных органов, причины покушений на предпринимателей и топ-менеджеров. Расположите их в порядке убывающей вероятности. По каждой причине приведите примеры.

- а) Нерешенные внутрикорпоративные проблемы.
- б) Невыполнение обязательств, принятых в рамках прямого сотрудничества жертвы покушения с «теневой» экономикой и организованной преступностью.

в) Участие в борьбе за раздел или последующий передел государственной собственности.

г) Конфликты, связанные с рейдерским захватом чужого бизнеса.

д) Невыполнение принятых обязательств в отношении крупных клиентов и партнеров.

е) Борьба за контроль над конкретной организацией между двумя преступными группировками, если высшее руководство компании занимает сторону одной из них.

10. Укажите пример коррупционных действий:

а) совмещение нескольких должностей;

б) получение подарка сотрудниками;

в) использование служебного автомобиля во время командировки;

г) использование служебного положения для получения выгоды в отношении родственников.

Темы докладов и рефератов по теме 7

1. Роль службы управления персоналом в противодействии угрозам кадровой безопасности.

2. Причины и последствия реализации угроз кадровой безопасности организации.

3. Типы противоправного поведения персонала в организации и методы борьбы с ним.

4. Кадровая стратегия организации и совершенствование системы управления персоналом в целях противодействия угрозам кадровой безопасности.

5. Переманивание персонала как метод недобросовестной конкуренции и форма реализации угроз кадровой безопасности организации.

6. Цели и методы вербовки сотрудников организации конкурентами, государственными структурами и криминалом.

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

8. Эффективные методы профилактики угроз кадровой безопасности организации.

9. Экспертиза документов кандидата на трудоустройство.

10. Бизнес-разведка как метод профилактики угроз кадровой безопасности организации.

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

12. Шантаж сотрудников организации: причины, последствия, профилактика.

13. Отечественная специфика предпринимательства и ее влияние на угрозы кадровой безопасности организации.

14. Хедхантинг («охота за головами») как угроза кадровой безопасности организации: особенности и последствия.

Тема 8

Противодействие угрозам информационной безопасности организации

1. Сущность и содержание информационной безопасности организации.
2. Виды и формы угроз информационной безопасности организации.
3. Этапы и меры обеспечения информационной безопасности организации.
4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

Контрольные вопросы по теме 8

1. Почему большинство современных организаций рассматривают угрозу информационной безопасности в качестве приоритетной?
2. Какое место занимает информационная безопасность в системе управления организацией и ее безопасностью?
3. Какие причины могут подтолкнуть сотрудников организации к нарушению правил работы с конфиденциальной информацией?
4. Какие организационные, технические и кадровые методы должна использовать организация для защиты конфиденциальной информации от угроз со стороны безответственных или нелояльных сотрудников?
5. Между какими инстанциями распределяется ответственность за утечку конфиденциальной информации на электронных носителях?
6. На какие сведения распространяется режим коммерческой тайны?
7. Что влечет за собой разглашение клиентской тайны и раскрытие персональных данных сотрудников организации?
8. В чем специфика угрозы перехвата и хищения конфиденциальной информации в организации?
9. Что в современных условиях представляет наибольшую угрозу в отношении информационной безопасности и почему?
10. Какая угроза информационной безопасности имеет наиболее сложную технику исполнения и почему?
11. Какие прикладные методы защиты информации можно выделить?

12. В каком документе отражены ключевые принципы и правила управления персоналом с учетом требований информационной безопасности?

13. С помощью каких мероприятий и направлений можно обеспечить лояльность персонала в целях информационной безопасности организации? Кто этим должен заниматься?

14. Какие два аспекта деятельности сотрудников организации становятся объектами контроля и в каких формах может осуществляться профилактический контроль?

15. Что может выступать инструментом мотивации сотрудников организации в целях обеспечения информационной безопасности?

Задания по теме 8

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями. Раскройте следующие понятия: государственная тайна, «гринмейл», гриф конфиденциальности, каналы утечки информации, конфиденциальная информация, коммерческая тайна, клиентская тайна, перехват информации, персональные данные, «слив» информации (сленговое выражение), хакер и др.

2. Напишите эссе на тему (по выбору):

а) «Взаимосвязь информационной безопасности организации с имущественной: риски, угрозы, проблемы, перспективы, последствия»;

б) «Угрозы и мероприятия по обеспечению информационной безопасности организации»;

в) «Взаимосвязь информационной и кадровой безопасности организации: цели и последствия»;

г) «Роль и место информационной безопасности в системе управления персоналом организации».

3. К конфиденциальной информации относятся...

а) сведения о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

б) любые сведения, разглашение которых способно нанести ущерб их владельцу, пользователю или связанным с ними лицам;

в) сведения о задолженности работодателей по выплате заработной платы и иным социальным выплатам;

г) сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, в том числе об охране труда, показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест.

4. Работник, допущенный к работе с конфиденциальной информацией, заявил о своем увольнении.

Задание:

- оцените ситуацию и возможный ущерб для фирмы;
- предложите мероприятия для нейтрализации угрозы и возможного ущерба для организации.

5. Работник уличен в утрате документа, содержащего конфиденциальную информацию.

Задание:

- предложите методику оценки возможного ущерба;
- разработайте первоочередные мероприятия по факту утраты;
- определите, какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к утечке конфиденциальной информации.

6. Наиболее распространенными формами реализации угрозы информационной безопасности выступают угрозы...

- а) в отношении информации на электронных носителях;
- б) в отношении информации на бумажных носителях;
- в) в отношении информации в устной форме;
- г) в отношении всего вышеперечисленного.

7. Работодатель вправе уволить сотрудника по подозрению в разглашении конфиденциальной информации, не подтвержденному доказательной базой:

- а) да, вправе;
- б) да, но нужны доказательства;
- в) нет;
- г) затрудняюсь ответить.

8. Определите, к какому виду информации относится информация о деятельности службы безопасности, реализуемой в рамках стратегий «упреждающего противодействия» и частично «адекватного ответа»:

- а) абсолютно конфиденциальные сведения;
- б) строго конфиденциальные сведения;
- в) конфиденциальные сведения;
- г) информация для служебного пользования;
- д) клиентская тайна.

9. Укажите, по каким двум направлениям реализуется мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности:

- а) специальные поощрения за активную работу по укреплению информационной безопасности организации;
- б) профилактический контроль (оперативный мониторинг) соблюдения правил обеспечения безопасности работодателя;
- в) специальные санкции к конкретным сотрудникам и трудовым коллективам за допущенные ими нарушения в области соблюдения установленных правил обеспечения информационной безопасности;
- г) мониторинг ситуации с использованием специальных технических средств наблюдения (например, камер видеонаблюдения);
- д) дополнительная проверка компетентности работников при найме.

10. Режим коммерческой тайны считается установленным, если обладателем информации, составляющей коммерческую тайну, приняты следующие меры (выберите два правильных варианта ответа):

- а) определен перечень информации, составляющей коммерческую тайну;
- б) определены размеры доходов некоммерческих организаций, состав их имущества;
- в) разработаны процедуры (инструкции), регулирующие отношения по использованию информации;
- г) организован учет лиц, не получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну;
- д) верны все суждения.

Темы докладов и рефератов по теме 8

1. Понятие и виды конфиденциальной информации: общая и сравнительная характеристика (коммерческая тайна, клиентская база, персональные данные).

2. Формы проявления безответственности сотрудников при работе с конфиденциальной информацией.

3. Особенности покушения на безопасность информации в электронном виде.

4. Мероприятия, направленные на защиту конфиденциальной информации организации.

5. Коммерческая и государственная тайна: режим обеспечения, сходства и различия, примеры.

6. Угрозы информационной безопасности и формы их реализации в современной организации.

7. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны персонала.

8. Перспективные направления и методы обеспечения информационной безопасности организации.

9. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

10. Ответственность за разглашение персональных данных работника.

11. Обучение сотрудников организации правилам обеспечения информационной безопасности.

12. Контроль над сотрудниками в целях обеспечения информационной безопасности организации.

13. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

14. Бизнес-разведка и средства перехвата информации как методы профилактики обеспечения информационной безопасности организации.

Тема 9

Противодействие угрозам имущественной безопасности организации

1. Имущество организации как объект защиты.
2. Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.
3. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности.
4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

Контрольные вопросы по теме 9

1. Почему наиболее распространенной угрозой имущественной безопасности в нашей стране являются мелкие хищения материальных ценностей работодателя?
2. В чем заключается основное отличие противодействий угрозам информационной безопасности от противодействий угрозам имущественной безопасности в организации?
3. Как вероятность угроз имущественной безопасности организации, прямо или косвенно, связана с электронными платежами и расчетами?
4. Какова взаимосвязь имущественной и информационной безопасности организации?
5. Почему считается, что современное российское законодательство обеспечивает юридическим лицам лучшие условия для противодействия угрозам имущественной безопасности организации, нежели информационной?
6. Что является наиболее опасной угрозой имущественной безопасности в современных условиях и почему?
7. Какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к незначительному имущественному ущербу?
8. Какие основные группы методов противодействия типовым угрозам имущественной безопасности со стороны сотрудников организации можно выделить?
9. В каких случаях целесообразно привлечение независимых экспертов для проверки заключаемых контрактов и договоров с позиции их экономической эффективности для организации?

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

11. В каких статьях Трудового кодекса РФ говорится о материальной ответственности работника?

12. С помощью каких методов можно проверить «финансовую» дисциплину сотрудников организации?

13. Каковы особенности осуществления обучения сотрудников службы безопасности в целях обеспечения охраны имущественных комплексов работодателя и применения техники отражения угроз имущественной безопасности организации?

14. Каково главное условие применения работодателем наказания в отношении сотрудника в случае реализации с его стороны угроз имущественной безопасности организации?

15. Как должна координироваться деятельность службы безопасности и службы управления персоналом по обеспечению имущественной безопасности организации?

Задания по теме 9

1. Составьте глоссарий (словарь основных терминов) по теме в соответствии с представленными в методических указаниях требованиями.

2. Основными особенностями организации контроля над деятельностью сотрудников в целях обеспечения имущественной безопасности работодателя являются (выберите два правильных варианта ответа)...

а) активное использование форм основной и дополнительной оплаты труда, снижающих вероятность финансовых и иных злоупотреблений со стороны менеджеров и специалистов (механизм участия в прибыли, комиссионные проценты от суммы выгодного контракта);

б) использование механизмов внутрихозяйственного расчета и внутрихозяйственной аренды для предотвращения индивидуальных и групповых хищений товарно-материальных ценностей;

в) возмещение прямого имущественного ущерба путем реализации механизма индивидуальной или коллективной (бригадной) полной материальной ответственности;

г) регулярное проведение независимых аудиторских проверок;

д) привлечение независимых экспертов для проверки заключаемых контрактов и договоров с позиции их экономической эффективности для организации.

3. Работник, не до конца усвоивший инструкцию по новому оборудованию, в процессе эксплуатации в рамках своих должностных обязанностей сломал его.

Задание:

- оцените возможный ущерб;
- разработайте первоочередные мероприятия по факту поломки;
- укажите, какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к поломке оборудования;
- определите, какие мероприятия целесообразно проводить, чтобы исключить или минимизировать подобные ситуации в организации.

4. По виду имущество подразделяется...

- а) на материальное, нематериальное, ликвидное;
- б) денежные средства, ценные бумаги, товарно-материальные ценности;
- в) ценное и неценное;
- г) собственное, арендованное, принадлежащее партнерам или клиентам.

5. Сформулируйте перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, занимающих следующие рабочие места:

- главный бухгалтер;
- главный технолог;
- специалист отдела информационных технологий;
- сотрудник службы безопасности, отвечающий за охрану имущественных комплексов.

6. Охраной предприятия отмечены случаи воровства рабочими слесарного инструмента. Однако руководство цеха не подтверждает случаи хищения.

Задание:

- определите причины и последствия возникшей ситуации;
- сформулируйте оценочные показатели диагностики ситуации;
- разработайте мероприятия, исключающие возможность повторения ситуации.

7. Охранник учинил обыск работницы на предмет возможного хищения ею материальных ценностей фирмы, чем вызвал ее бурную реакцию.

Задание:

- оцените ситуацию, дав правовую оценку действий сторон;
- назовите причины и последствия сложившейся ситуации;
- разработайте мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

8. Ваша фирма переезжает в новый офис. Все сотрудники заняты переездом. Начальники отдела стремятся за всем уследить, но документы теряются, мебель и техника ломается.

Задание:

- назовите причины и последствия сложившейся ситуации;
- определите, как организовать «безопасный» переезд;
- разработайте мероприятия, исключающие повторение подобной ситуации.

9. Сопоставьте этапы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала с их характеристиками.

а) 1-й этап	1) непосредственное формирование и внедрение подсистемы имущественной безопасности организации
б) 2-й этап	2) определение перечня прикладных методов защиты имущества
в) 3-й этап	3) оценка возможных угроз имущественной безопасности организации со стороны сотрудников с учетом специфики ее уставной деятельности
г) 4-й этап	4) формирование ранжированного перечня имущества организации как объекта защиты

10. Наиболее опасной угрозой имущественной безопасности выступает...

- а) мелкое хищение;
- б) рейдерский захват;
- в) неумышленное повреждение имущества;
- г) повреждение или уничтожение сотрудниками имущества организации в форме прямого саботажа.

Темы докладов и рефератов по теме 9

1. Понятие имущества организации, его классификация и основные средства защиты.
2. Правовая база обеспечения имущественной безопасности организации и применение ее на практике.
3. Основные формы реализации угроз и методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации.
4. Рейдерский захват как одна из угроз имущественной безопасности организации.
5. Коррупция со стороны должностных лиц как значительная угроза для имущественной безопасности организации.
6. Этапы формирования и внедрения подсистемы имущественной безопасности организации.
7. Особенности управления персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
8. Организация контроля над деятельностью сотрудников в целях обеспечения имущественной безопасности организации.
9. Организация обучения сотрудников в целях обеспечения имущественной безопасности организации.
10. Обеспечение мотивации сотрудников в целях имущественной безопасности работодателя.
11. Особенности взаимосвязи имущественной и информационной безопасности организации.
12. Основные функции службы безопасности в области обеспечения имущественной безопасности организации.
13. Механизм индивидуальной и коллективной материальной ответственности и применение санкций к сотрудникам за причинение имущественного ущерба организации.
14. Финансовая дисциплина в организации как основная форма профилактики угроз хищений денежных средств.
15. Программные мероприятия и технические средства защиты, направленные на защиту имущества организации.

Демонстрационный итоговый тест

по дисциплине

«Кадровые риски и кадровая безопасность»

1. Вид экономической безопасности, который включает процесс предотвращения негативных воздействий на деятельность организации (предприятия) в целом за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с интеллектуальным потенциалом и социально-трудовыми отношениями работников, – это...

- а) финансовая безопасность;
- б) силовая безопасность;
- в) кадровая безопасность;
- г) правовая безопасность;
- д) технико-технологическая безопасность;
- е) информационная безопасность.

2. К угрозам внешнего характера относятся (выберите три правильных варианта ответа)...

- а) изменения экономической политики государства;
- б) низкая квалификация собственного персонала;
- в) недостаток финансовых ресурсов;
- г) политика конкурентов;
- д) конъюнктура рынка.

3. Система выявления, предупреждения и пресечения посягательств на законные права предприятия (организации), его имущество, интеллектуальную собственность, производственную дисциплину, технологическое лидерство, научные достижения и охраняемую информацию – это...

- а) конкурентоспособность предприятия;
- б) защищенность предприятия;
- в) безопасность предприятия;
- г) ликвидность предприятия.

4. Отечественная специфика реализации угроз по кадровому направлению деятельности организации определяется двумя факторами:

- а) отраслевой спецификой;
- б) трудовой ментальностью россиян;
- в) высокой лояльностью персонала организации;

- г) «философией» отечественного предпринимательства;
- д) неблагоприятной динамикой конъюнктуры рынка.

5. Наибольшую опасность для отечественных работодателей представляют...

- а) угрозы в адрес собственного персонала;
- б) угрозы со стороны собственного персонала;
- в) угрозы со стороны нештатных сотрудников;
- г) угрозы со стороны конкурентов.

6. К внутренним кадровым угрозам относятся (выберите два правильных варианта ответа)...

- а) ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач;
- б) попадание сотрудников в различные виды зависимости;
- в) снижение количества рационализаторских предложений и инициатив;
- г) уход квалифицированных сотрудников;
- д) активная конкурентная позиция;
- е) инфляционные процессы.

7. Вид экономической безопасности, занимающийся режимами, физической охраной объектов и личной охраной руководства, противодействием криминалу, взаимодействием с правоохранительными органами, – это...

- а) кадровая безопасность;
- б) финансовая безопасность;
- в) информационная безопасность;
- г) силовая безопасность;
- д) технико-технологическая безопасность;
- е) правовая безопасность.

8. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих сферу торговли и услуг, является...

- а) переманивание ведущих специалистов;
- б) разглашение коммерческой тайны;
- в) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- г) прямые хищения имущества работодателя.

9. Появление иностранных спецслужб в числе субъектов угроз безопасности организаций по кадровому направлению их деятельности наиболее вероятно...

- а) в системе органов государственного управления;
- б) в финансовом секторе экономики;
- в) в реальном секторе экономики;
- г) в сфере торговли и услуг.

10. Наиболее эффективными методами противодействия угрозам кадровой безопасности организации являются...

- а) профилактические;
- б) пресекающие;
- в) репрессивные;
- г) административные.

11. Выбор варианта базовой стратегии организации в области обеспечения собственной безопасности по кадровому направлению деятельности находится в компетенции...

- а) службы безопасности;
- б) топ-менеджмента организации;
- в) службы управления персоналом организации;
- г) руководителей структурных подразделений организации.

12. Стратегия упреждающего противодействия угрозам характеризуется (выберите три правильных варианта ответа)...

- а) ориентацией на максимально жесткое противодействие возможным угрозам кадровой безопасности;
- б) выраженным приоритетом профилактических методов противодействия возможным угрозам;
- в) ориентацией руководства на фактический отказ от обеспечения кадровой безопасности своими силами;
- г) применением для отражения возможных угроз не в полной мере легитимных методов;
- д) ориентацией на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов;
- е) минимизацией финансовых ресурсов и трудозатрат на обеспечение кадровой безопасности.

13. Стратегия, рекомендуемая для большинства современных работодателей и ориентированная на использование службой безопасности всего комплекса легитимных методов профилактики и отражения потенциальных угроз, – это...

- а) упреждающее противодействие угрозам;
- б) пассивная защита от угроз;
- в) адекватный ответ на угрозы;
- г) нейтральная защита от угроз.

14. Совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности, – это...

- а) методы управления кадровой безопасностью;
- б) стратегия управления кадровой безопасностью;
- в) система управления кадровой безопасностью;
- г) система управления персоналом.

15. Одним из важных факторов обеспечения кадровой безопасности организации, который проявляется в отношении работников к организации, является...

- а) квалификация персонала;
- б) лояльность персонала;
- в) мотивация персонала;
- г) инициативность персонала.

16. Для противодействия уже реализуемым угрозам с целью полного предотвращения или минимизации связанного с ними ущерба используются следующие методы:

- а) профилактические;
- б) пресекающие;
- в) карающие;
- г) мотивационные.

17. Обеспечение блока системы управления кадровой безопасностью организации осуществляется...

- а) по трем направлениям;
- б) четырем направлениям;
- в) пяти направлениям;
- г) шести направлениям.

18. При определении задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности...

- а) мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;
- б) мероприятий по выявлению причин потенциальных угроз;
- в) мероприятий по эффективному отражению потенциальных угроз;
- г) мероприятий по выявлению и наказанию субъектов реализованных угроз.

19. К обязанностям службы безопасности организации относится...

- а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью;
- б) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- в) выделение необходимых ресурсов;
- г) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала.

20. К обязанностям топ-менеджмента организации (в сфере малого и среднего бизнеса – непосредственно собственников) относятся... (выберите два правильных варианта ответа)

- а) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- б) выделение необходимых ресурсов;
- в) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью;
- г) организация служебных расследований;
- д) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала.

21. К обязанностям службы персонала организации относится...

- а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью;
- б) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- в) выделение необходимых ресурсов;
- г) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала.

22. К обязанностям руководителей структурных подразделений организации относится...

- а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью;

- б) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- в) текущая работа по специальному обучению своих подчиненных;
- г) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала.

23. Главным методическим требованием к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью является...

- а) системный подход к проблеме обеспечения кадровой безопасности;
- б) приоритетность защиты конфиденциальной информации;
- в) использование методов профилактического характера;
- г) соразмерность затрат на обеспечение кадровой безопасности организации реальному уровню угроз.

24. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности защиты...

- а) высоколиквидных активов организации;
- б) конфиденциальной информации;
- в) сотрудников организации;
- г) структурных подразделений организации.

25. Кадровые риски – это...

- а) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели;
- б) вероятность наступления неблагоприятных событий, реализации угроз, исходящих от людей, в результате принятия определенных решений;
- в) наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна;
- г) совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз.

26. По функциям управления выделяются следующие кадровые риски (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски планирования;
- б) информационные риски;
- в) систематические риски;

- г) риски развития персонала;
- д) квалификационные риски.

27. Основными причинами кадровых рисков выступают...

- а) квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу;
- б) профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- в) размытые моральные и ценностные установки отдельных работников;
- г) низкий уровень квалификации работников;
- д) все вышеперечисленное.

28. Риски, возникающие в подсистеме управления персоналом организации (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски на этапе начала работы сотрудника в организации;
- б) риски нелояльности;
- в) риски возникновения конфликтов между сотрудниками;
- г) риск создания негативного имиджа компании;
- д) риски непрофессионализма.

29. Процедуры выявления, оценки и контроля факторов риска с позиции внешних и внутренних источников возникновения – это...

- а) предупреждение возникновения кадровых рисков;
- б) анализ кадровых рисков;
- в) управление кадровыми рисками;
- г) оценка кадровых рисков.

30. Методы оценки риска персонала, опирающиеся на итоги кадрового аудита, – это ...

- а) статистические методы;
- б) методы экспертной оценки;
- в) расчетно-аналитические методы;
- г) вероятностные методы оценки.

31. Один из методов вербовки сотрудников организации с использованием угрозы разглашения компрометирующей их информации (об уже совершенных должностных нарушениях, о ранее скрытой от работодателя информации, бытовых проблемах и т.п.) – это...

- а) саботаж;

- б) откат;
- в) шантаж;
- г) переманивание.

32. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает...

- а) шантаж;
- б) подкуп;
- в) прямые угрозы;
- г) переманивание.

33. Профилактика угроз вербовки сотрудников организации начинается...

- а) на стадии отбора кандидатов на трудоустройство;
- б) на стадии испытательного срока;
- в) после завершения испытательного срока;
- г) в период адаптации.

34. Наиболее сложной технологией отбора кандидатов на трудоустройство, которая используется для выявления потенциально опасных для работодателя личностных качеств кандидата, является...

- а) экспертиза документов кандидата на трудоустройство;
- б) психотехнические технологии;
- в) технологии специального обучения;
- г) технологии мотивационной направленности.

35. К угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем относятся следующие (выберите два правильных варианта ответа):

а) разовый гонорар за выполнение конкретных противоправных действий или регулярная фиксированная оплата, дополняемая особыми премиями за выполнение наиболее ответственных заданий;

б) вербовка в целях превращения сотрудника в постоянно действующий источник утечки информации, в исключительных случаях – в резидента, имеющего полномочия на самостоятельную вербовку своих коллег;

в) заранее оговоренный процент от суммы убыточного для банка-работодателя хозяйственного договора, заключаемого при посредничестве или с лоббированием конкретного сотрудника;

г) привлечение сотрудника (в том числе топ-менеджера) к рейдерскому захвату бизнеса;

д) регулярная фиксированная оплата, дополняемая особыми премиями за выполнение наиболее ответственных заданий.

36. Целенаправленная мотивация сотрудника конкурирующей организации к смене работодателя – это...

а) саботаж;

б) откат;

в) шантаж;

г) переманивание.

37. К конфиденциальной информации относятся...

а) сведения о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

б) любые сведения, разглашение которых способно нанести ущерб их владельцу, пользователю или связанным с ними лицам;

в) сведения о задолженности работодателей по выплате заработной платы и иным социальным выплатам;

г) сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, в том числе об охране труда, показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест.

38. Финансовыми потерями организации можно считать следующие (выберите два правильных варианта ответа):

а) потери сырья;

б) потеря клиентов;

в) уплата налогов и штрафов;

г) потери ценных бумаг;

д) невыполнение сроков сдачи объекта.

39. Двумя типовыми первопричинами реализации угроз информационной безопасности организации со стороны ее персонала выступают...

а) низкий уровень квалификации сотрудников;

б) безответственность сотрудников;

в) низкая лояльность сотрудников;

г) злой умысел сотрудников;

д) низкий уровень мотивации сотрудников.

40. К правовым методам, обеспечивающим информационную безопасность организации, относится...

- а) разработка аппаратных средств обеспечения правовых данных;
- б) разработка и установка во всех компьютерных правовых сетях журналов учета действий;
- в) профилактический контроль (оперативный мониторинг) соблюдения правил обеспечения безопасности работодателя;
- г) разработка и конкретизация различных нормативных актов обеспечения информационной безопасности организации.

41. Ключевые принципы и правила управления персоналом с учетом требований информационной безопасности определены...

- а) международным стандартом;
- б) российским законодательством;
- в) локальными актами организации;
- г) трудовым договором.

42. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности реализуется по двум направлениям:

- а) специальные поощрения за активную работу по укреплению информационной безопасности организации;
- б) профилактический контроль (оперативный мониторинг) соблюдения правил обеспечения безопасности работодателя;
- в) специальные санкции к конкретным сотрудникам и трудовым коллективам за допущенные ими нарушения в области соблюдения установленных правил обеспечения информационной безопасности;
- г) мониторинг ситуации с использованием специальных технических средств наблюдения (например, камер видеонаблюдения);
- д) дополнительная проверка компетентности работников при найме.

43. Общий контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен...

- а) на службу безопасности;
- б) руководителей структурных подразделений;
- в) службу управления персоналом организации;
- г) службу информационных технологий.

44. Для эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты...

- а) службы безопасности;
- б) кадровой службы;
- в) службы информационных технологий;
- г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией.

45. Наиболее опасной угрозой имущественной безопасности выступает...

- а) мелкое хищение;
- б) рейдерский захват;
- в) неумышленное повреждение имущества;
- г) повреждение или уничтожение сотрудниками имущества организации в форме прямого саботажа.

46. Субъектами угроз имущественной безопасности организации выступают...

- а) клиенты;
- б) конкуренты;
- в) сотрудники организации;
- г) фискальные или правоохранительные органы.

47. Основными особенностями организации контроля над деятельностью сотрудников в целях обеспечения имущественной безопасности работодателя являются (выберите два правильных варианта ответа)...

а) активное использование форм основной и дополнительной оплаты труда, снижающих вероятность финансовых и иных злоупотреблений со стороны менеджеров и специалистов (механизм участия в прибыли, комиссионные проценты от суммы выгодного контракта);

б) использование механизмов внутрихозяйственного расчета и внутрихозяйственной аренды для предотвращения индивидуальных и групповых хищений товарно-материальных ценностей;

в) возмещение прямого имущественного ущерба путем реализации механизма индивидуальной или коллективной (бригадной) полной материальной ответственности;

г) регулярное проведение независимых аудиторских проверок;

д) привлечение независимых экспертов для проверки заключаемых контрактов и договоров с позиции их экономической эффективности для организации.

48. В современных отечественных условиях наиболее распространенной угрозой имущественной безопасности со стороны собственных сотрудников организации является...

- а) хищение денежных средств;
- б) мелкое хищение товарно-материальных ценностей;
- в) саботаж;
- г) порча имущества и поломка оборудования.

49. Наиболее ценным элементом имущества организации, являющимся приоритетным объектом защиты от нечестных сотрудников, выступают...

- а) денежные средства в кассе;
- б) любые высоколиквидные активы;
- в) основное производственное оборудование;
- г) товарно-материальные ценности.

50. Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения информационной и имущественной безопасности организации возложена...

- а) на службу безопасности;
- б) кадровую службу;
- в) руководителей структурных подразделений;
- г) сотрудников, прошедших обучение.

51. Использование механизмов внутрихозяйственного расчета и внутрихозяйственной аренды для предотвращения индивидуальных и групповых хищений товарно-материальных ценностей относится к следующему виду технологий обеспечения имущественной безопасности организации:

- а) психологические технологии;
- б) мотивационные технологии;
- в) контрольные технологии;
- г) обучающие технологии.

Темы рефератов и контрольных работ по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность»

1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.
2. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.
3. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации.
4. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность современной организации.
5. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации.
6. Найм персонала как важнейший этап обеспечения кадровой безопасности предприятия.
7. Основные группы риска в кадровой безопасности организации.
8. Лояльность персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
9. Контроль за персоналом как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
10. Предотвращение вероятных рисков и угроз, связанных с наймом и увольнением персонала.
11. Потенциально опасные психотипы кандидатов на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности организации.
12. Факторы и критерии кадровой безопасности организации.
13. Кадровые технологии обеспечения кадровой безопасности организации.
14. Роль службы персонала в обеспечении кадровой безопасности организации.
15. Роль и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом.
16. Служба безопасности современной организации: основные функции и задачи.
17. Проблемы кадрового обеспечения службы безопасности организации.
18. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.

19. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем.

20. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.

21. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.

22. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.

23. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее кадровой безопасности.

24. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

25. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

Темы эссе по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность»

1. Влияние трудовой ментальности россиян на проблему обеспечения безопасности организации.
2. Влияние философии отечественного предпринимательства на проблему обеспечения безопасности организации.
3. Влияние системы управления персоналом на эффективность обеспечения кадровой безопасности организации.
4. Взаимосвязь различных видов безопасностей организации.
5. Взаимосвязь информационной и кадровой безопасности организации: цели и последствия.
6. Выявление слабых звеньев в кадровой безопасности организации.
7. Контроль за персоналом как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
8. Лояльность персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
9. Место и роль кадровой безопасности в системе безопасностей организации.
10. Основные группы риска в кадровой безопасности организации.
11. Ответственность работников за разглашение персональных данных работников.
12. Особенности обеспечения кадровой безопасности в российских организациях.
13. Особенности управления персоналом организации в целях обеспечения ее кадровой безопасности.
14. Предотвращение вероятных рисков, связанных с увольнением персонала.
15. Проверка рекомендаций при приеме на работу как важный фактор обеспечения кадровой безопасности.
16. Риски организации, связанные с обеспечением кадровой безопасности.
17. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.
18. Роль и место информационной безопасности в системе управления персоналом организации.
19. Роль службы отдела персонала в обеспечении кадровой безопасности организации.

20. Роль человеческого фактора в обеспечении кадровой безопасности организации.

21. Угрозы информационной безопасности персонала и мероприятия по ее обеспечению.

Вопросы к зачету по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность»

1. Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.
2. Классификация угроз кадровой безопасности организации. Критерии и группы критериев кадровой безопасности.
3. Классификация угроз и методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации.
4. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности.
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.
6. Понятие и классификация кадровых рисков.
7. Факторы и критерии определения кадровых рисков.
8. Система и методы управления кадровыми рисками в организации.
9. Кадровые технологии обеспечения кадровой безопасности. Методы и процедуры обеспечения кадровой безопасности.
10. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии по обеспечению кадровой безопасности в организации.
11. Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегии противодействия угрозам.
12. Служба безопасности современной организации.
13. Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасностью организации.
14. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.
15. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее кадровой безопасности.
16. Противодействие угрозам переманивания наиболее ценных сотрудников.
17. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению ими обязательств перед работодателем.
18. Противодействие угрозе покушения на жизнь руководителей и собственников организации.
19. Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя.

20. Потенциально опасные психотипы для работодателя, методы их обнаружения.

21. Технологии отбора кандидатов на трудоустройство с учетом обеспечения кадровой безопасности организации.

22. Санкции к сотрудникам организации, со стороны которых были реализованы угрозы ее кадровой безопасности.

23. Конфиденциальная информация как объект защиты.

24. Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.

25. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.

26. Перечень конфиденциальной информации и основные каналы ее утечки.

27. Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности.

28. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

29. Имущество организации как объект защиты.

30. Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.

31. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.

32. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе от французского «*essai*», англ. «*essay*», «*assay*» – «попытка, проба, очерк»; от латинского «*exagium*» – «взвешивание».

Создателем жанра эссе считается М. Монтень («Опыты», 1580 г.). Это прозаическое сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией; жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный, беллетристический характер.

Структура определяется предъявляемыми требованиями: мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов, они должны быть подкреплены доказательствами, поэтому за тезисом следуют аргументы, т.е. факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут «перегрузить» работу, выполненную в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Эссе – это прозаическое сочинение небольшого объема (как правило, 1–3 страницы) и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа, в которой он должен проанализировать тему, представить свою точку зрения на решение какой-либо проблемы. Формулирование проблемы или круга проблем является компетенцией преподавателя (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем).

Целью написания эссе как формы учебной работы является обучение студентов выработке и изложению в форме очерка индивидуальной позиции по какому-либо вопросу с обязательным отображением собственных впечатлений, мыслей, мнений, опыта и т.п.

Цель эссе также состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Его написание чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные теоретические понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы, овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать:

- 1) четкое изложение сути поставленной проблемы;
- 2) самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины;
- 3) выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов средств массовой информации с использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе

1. Титульный лист.

2. *Введение* – определение основного вопроса эссе, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?»

3. *Основная часть* – ответ на поставленный вопрос. Данный компонент эссе предполагает анализ и аргументацию, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу.

Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса, анализ проводится на основе следующих категорий: причина – следствие, общее – особенное, форма – содержание, часть – целое, постоянство – изменчивость.

Один параграф содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, подвывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос. В процессе написания эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержание аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли. Хорошо проверенный (и для большинства – совершенно необходимый) способ построения любого эссе – использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет точно следовать определенной в данном исследовании цели. Эффективное использование подзаголовков – не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логики в освещении темы.

4. *Заключение* – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части дополнительными материалами. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Необходимо отметить наиболее приемлемую технику доказательства приведенных в эссе высказываний. Доказательство – это совокупность логических приемов обоснования истинности какого-либо суждения с помощью других истинных и связанных с ним суждений. Заключение может содержать такие очень важные, дополняющие эссе элементы, как указание на применение (импликацию) исследования и взаимосвязь с другими проблемами.

Требования, предъявляемые к эссе

1. Должно отличаться целостностью, идея должна быть ясной и понятной.
2. Должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия определенной позиции, идеи.

3. Должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.

4. Каждый абзац должен содержать только одну основную мысль.

5. Должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.

6. Должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Памятка при написании эссе

Прежде чем приступить к написанию эссе

- 1) изучите теоретический материал;
- 2) уясните особенности заявленной темы;
- 3) продумайте, в чем может заключаться актуальность заявленной темы;
- 4) выделите ключевой тезис и определите свою позицию по отношению к нему;
- 5) определите, какие теоретические понятия, научные теории, термины помогут вам раскрыть суть тезиса и собственной позиции;
- 6) составьте тезисный план, сформулируйте возникшие у вас мысли и идеи.

При формулировании цели эссе обратите внимание на следующие вопросы:

1. В чем состоит актуальность выбранной темы?
2. Какие примеры идей, подходов или практических решений Вам известны в рамках данной темы?
3. В чем состоит новизна предлагаемого подхода?

Алгоритм написания эссе

1. Внимательно прочтите все темы (высказывания), предлагаемые для написания эссе. Выберите ту, которая будет отвечать нескольким требованиям:

- а) эта тема интересна вам;
- б) вы в целом поняли смысл этого высказывания;
- в) по данной теме есть что сказать (знаете термины, можете привести примеры, имеете личный опыт и т.д.).

2. Определите главную мысль высказывания (о чем оно?), для этого воспользуйтесь приемом перифраза (скажите то же самое, но своими словами).

3. Набросайте аргументы «за» и/или «против» данного высказывания. Если вы наберете аргументы и «за», и «против», ваше эссе может носить полемический характер. Для каждого аргумента подберите примеры, факты, ситуации из жизни, личного опыта и т.д. Еще раз просмотрите подобранные иллюстрации.

4. Подумайте, какие литературные приемы вы будете использовать, чтобы сделать язык вашего эссе более интересным, живым (сравнения, аналогии, эпитеты и т.д.).

5. Расположите подобранные аргументы и/или контраргументы в логической последовательности. Это будет ваш условный план. Придумайте вступление к рассуждению (в нем можно написать, почему вы выбрали это высказывание, сразу определить свою позицию, задать свой вопрос автору цитаты и т.д.).

6. Напишите эссе в черновом варианте, придерживаясь оптимальной структуры. Проанализируйте содержание написанного. Проверьте стиль и грамотность, композиционное построение эссе, логичность и последовательность изложенного. Внесите необходимые изменения и напишите окончательный вариант.

Если вы хотите сказать что-то свое, новое, нестандартное, то жанр эссе – это ваш жанр. Пробуйте, творите, быть может, именно в вас скрыт дар великого публициста.

Описание показателей и критериев оценивания эссе с указанием шкалы оценивания для очной и других форм обучения различных направлений подготовки (с использованием балльно-рейтинговой оценки).

Критерии оценки эссе:

1. Соответствие содержания текста выбранной теме.
 2. Наличие четкой и логичной структуры текста.
 3. Наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике.
 4. Обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора.
 5. Отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок.
 6. Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям.
 7. Сдача эссе в установленный срок.
- 3 балла выставляется студенту при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме;

– *2 балла* выставляется студенту при условии соответствия содержания текста выбранной теме, наличия в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике, обоснованности, но недостаточной аргументированности, доказательности высказываемых положений и выводов автора;

– *1 балл* выставляется студенту в случае соответствия содержания текста выбранной теме, слабой аргументированности, доказательности высказываемых положений, недостаточности выводов автора по рассматриваемой проблеме;

– *0 баллов* выставляется студенту в случае несоответствия содержания текста выбранной теме, отсутствия авторской позиции по рассматриваемой проблематике, невыполнения требований, предъявляемых к эссе.

Методические рекомендации по составлению глоссария

Глоссáрий (лат. *glossarium* – «собрание глосс») – это словарь узкоспециализированных терминов по какой-либо отрасли знаний (по рассматриваемым темам изучаемой дисциплины) со смысловым раскрытием, толкованием понятий, примечаниями, иногда переводом на другой язык, комментариями и примерами.

Глоссарий должен включать минимум 10, максимум 30 понятий, но строго в рамках рассматриваемой темы. В следующих темах уже рассмотренные понятия не должны повторяться.

Глоссарий составляется в алфавитном порядке.

Каждое новое понятие нумеруется, начинается с «красной» строки, пишется с заглавной буквы и выделяется жирным шрифтом.

Глоссарий может выполняться через одинарный или полуторный интервал; шрифт Times New Roman, размер 14; размеры полей: левое – 25 мм, правое – 15 мм, нижнее – 20 мм, верхнее – 20 мм; выравнивание по ширине. Строки печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1,25 см.

Страницы должны быть пронумерованы внизу по центру.

В конце глоссария приводится список использованных источников: не менее трех источников, которыми пользовались при изучении понятий и составлении глоссария.

Список источников составляется в алфавитном порядке.

Глоссарий подписывается сверху, в крайнем правом углу: Ф.И.О., номер группы, *например*: Иванов И.П., гр.21ЭП1.

Далее по центру жирным шрифтом пишется заголовок, *например*: **Глоссарий по теме 7 «Противодействие угрозам безопасности персонала организации».**

Название глоссария должно соответствовать рассматриваемой лекционной теме.

Образец оформления глоссария представлен в приложении А.

Методические рекомендации по написанию рефератов и контрольных работ

В рамках требований ФГОС ВО при изучении дисциплины «Кадровые риски и кадровая безопасность» для подготовки бакалавров различных направлений предусматривается самостоятельная вне-аудиторная работа в виде написания рефератов (для студентов очной формы обучения) и контрольных работ (для студентов заочной формы обучения). По структуре и оформлению данные виды работ очень похожи, поэтому рассматриваются в этом разделе вместе.

Реферат (контрольная работа) представляет собой письменную работу, включающую теоретическое изучение какого-либо понятия, явления, проблемы. Этот вид студенческой работы относится к научному стилю, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. В связи с этим к оформлению реферата (контрольной работы) должны предъявляться такие же требования, как к научной работе.

Реферат (контрольная работа) как форма обучения студентов – это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами.

При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы.

Реферат (контрольная работа) – творческая исследовательская работа в размере 12–15 страниц, основанная прежде всего на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования. Другие методы исследования могут, конечно, применяться (и это поощряется), но достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой.

Темы рефератов (контрольных работ) определяются кафедрой и содержатся в программе курса. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата (контрольной работы).

Целями написания реферата (контрольной работы) являются:

– формирование навыков библиографического поиска и анализа необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде);

– развитие навыков краткого изложения на письме мнения автора суждения по выбранному вопросу в научном стиле и грамотным языком;

– приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста;

– выявление и развитие у студента интереса к определенной научно-практической проблематике для того, чтобы исследование ее различных аспектов продолжалось при дальнейшем обучении;

– написание курсовых работ, научных статей, выпускной квалификационной работы и дальнейших научных трудов.

Основные задачи студента при написании реферата (контрольной работы):

– с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

– верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

– уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по исследуемой проблеме.

Требования к содержанию:

– материал, использованный в реферате (контрольной работе), должен относиться строго к выбранной теме;

– необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.);

– при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

– реферат (контрольная работа) должен заканчиваться подведением итогов исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой вы солидарны.

Правила оформления научных работ являются общими для всех отраслей знаний и регламентируются государственными стандартами, в частности ГОСТ 7.1–2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления», «Правилами составления библиографического описания».

Для того, чтобы работа была осмысленной и системной, необходимо соблюдать определенную последовательность ее выполнения. Выделенные этапы работы соответствуют этапам любой творческой и интеллектуальной деятельности. Они помогают сохранить логику и оптимизировать процесс подготовки и написания работы.

Этап 1. Формулирование темы. Тема должна строго соответствовать образовательной дисциплине. При этом она должна быть не только актуальной, но и интересной.

Этап 2. Подбор и изучение основных источников по теме. Источниками информации являются научная литература, энциклопедии, словари, газеты, журналы, электронные ресурсы и т.д. Литература, которая подбирается по теме, должна быть не узкоспециализированной, а всесторонне раскрывающей исследуемую проблему. Следует продемонстрировать широту охвата материала. Источников должно быть не менее пяти.

Этап 3. Составление библиографии. Для того, чтобы сориентироваться в информационном пространстве и не потеряться в материале, следует составить библиографию. Библиография необходима как путеводитель, она завершает работу по поиску нужной информации.

Этап 4. Обработка и систематизация информации. Для того, чтобы упорядочить полученные данные, выделить главное, сосредоточиться на тех материалах, которые наиболее полно отвечают тематике работы, необходимо продумать систему обработки информации, ее классификации.

Этап 5. Разработка плана реферата (контрольной работы). Написание работы невозможно без плана. Весь замысел следует «уложить» в логичную взаимосвязанную схему, прописать ее и строго придерживаться намеченного курса.

Этап 6. Написание и оформление реферата (контрольной работы). Не следует оставлять написание работы на последнюю ночь. Текст должен «отлежаться». Работу необходимо оформить в соответствии с предъявляемыми требованиями, внимательно проверить на соответствие плану, перечитать перед сдачей.

Написанная работа сдается на проверку преподавателю на кафедру за две недели до сессии.

Этап 7. Публичное выступление с результатами исследования. Возможна так называемая «защита» реферата (контрольной работы) в форме доклада, которая желательна, но не обязательна. Если работа написана самостоятельно, то и защита будет успешной.

Для выступления с результатами исследования, представленными в реферате (контрольной работе), студенту отводится до 8 мин на семинарских занятиях. При выступлении предпочтительнее не читать текст, а говорить свободно, лишь заглядывая в написанную работу. Тема и выступление обсуждаются участниками семинарского занятия и оцениваются преподавателем. Оценка (баллы) за реферат

(контрольную работу) учитывает не только содержание выполненной работы, но и качество устного выступления: умение говорить публично, заинтересовать слушателей, представляя результаты исследования.

Структура реферата (контрольной работы)

1. Начинается работа с *титульного листа*. Образец оформления титульного листа представлен в приложении Б.

2. За титульным листом следует *оглавление* (содержание). Это план реферата: каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится. Образец оформления содержания представлен в приложении В.

3. Текст реферата делится на три смысловые части: *введение*, *основная часть* и *заключение*:

а) *введение* – раздел работы, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться, и обоснованию выбора темы (обозначается актуальность темы, цель, задачи, практическая значимость, теоретико-методологическая база);

б) *основная часть* – смысловой компонент работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема и состояние дел в избранной сфере исследования. Основная часть разделена на главы. В работе должно быть не менее двух глав: в первой главе раскрывается главное теоретическое содержание исследуемой проблемы; во второй – другой аспект исследуемой проблемы, и, по возможности, рассматривается пример из практики, относящийся к теме. В основной части должны быть изложены отношение автора к исследуемой проблеме, его позиция, мнение, взгляды, сформулированы краткие выводы.

При необходимости текст реферата (контрольной работы) может дополняться рисунками, таблицами, графиками, но ими не следует перегружать текст;

в) *заключение* – обобщение основных положений и выводов, сделанных в работе. Выводы должны быть краткими, раскрывающими основные результаты проведенного исследования. В заключении можно обозначить проблемы, которые были выявлены в ходе работы над темой, но не были подробно раскрыты, можно привести авторские предложения и рекомендации по решению проблемы, определить перспективы дальнейших исследований в данной сфере.

4. Список использованных источников: 5–8 источников в алфавитном порядке; обязательно должна быть периодическая литература (статьи из журналов), год издания источника должен быть старше

2008 г., а для журналов – 2011 г. В данных списках помещаются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата (контрольной работы), так и все иные, изученные им в процессе написания работы. В работе должно быть использовано не менее пяти разных источников. Реферат (контрольная работа), выполненный с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается. Оформление списка использованных источников должно соответствовать требованиям библиографических стандартов.

Образец оформления списка использованных источников представлен в приложении Г.

Объем и технические требования, предъявляемые к выполнению реферата (контрольной работы)

Объем работы должен быть, как правило, 12–18 страниц. Работа должна выполняться через полуторный интервал; шрифт – Times New Roman, размер 14; размеры полей: левое – 25 мм, правое – 15 мм, нижнее – 20 мм, верхнее – 20 мм; выравнивание по ширине. Фразы, начинающиеся с «красной» строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1,25 см. Страницы должны быть пронумерованы внизу по центру. На титульном листе номер страницы не проставляется. Содержание начинается со второй страницы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно двум интервалам.

В работе обязательно должны быть *сноски*. Они даются в квадратных скобках (например: [2, с. 9] и т.д., где 2 – номер источника из списка литературы, а с. 9 – номер страницы этого источника). Номер страницы источника проставляется обязательно, за исключением электронных ресурсов.

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила: текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла; каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник.

При проверке реферата (контрольной работы) оцениваются соответствие предъявляемым требованиям и раскрытие сущности и содержания рассматриваемой темы (проблемы). Немаловажное значение имеет сдача работы в установленный срок.

Показатели и критерии оценивания реферата (контрольной работы):

- соответствие плана и содержания теме реферата (контрольной работы);
- соблюдение структуры работы, ее четкость и обоснованность;
- полнота и глубина раскрытия основных понятий исследуемой проблемы;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал, вычленять проблему из контекста;
- умение логически мыслить и создавать письменные высказывания;
- умение оформлять научный текст (правильное применение и оформление ссылок, составление библиографии);
- умение правильно понять позицию авторов, работы которых использовались при написании реферата (контрольной работы);
- аккуратность и правильность оформления, а также технического выполнения работы;
- оформление работы в соответствии с требованиями и сдача ее в срок;
- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы;
- умение приводить примеры из практики по исследуемой теме.

К зачету допускаются студенты, выполнившие реферат (контрольную работу) по выбранной теме в соответствии с требованиями и заранее сдавшие работу на проверку преподавателю на кафедру (ПГУ, 9 корпус (ул. Чкалова 68), аудитория 9-417, кафедра «Социология и управление персоналом»).

Список литературы

1. Алавердов А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. 2015. № 5. С. 25–38.
2. Алавердов А. Р. Кадровая безопасность современного банка: стратегия и тактика управления // Управление в кредитной организации. 2008. № 2. URL: <https://wiseeconomist-ru.turbo-pages.org>
3. Алавердов А. Р. Руководство по изучению дисциплины «Противодействие кадровым угрозам безопасности организации». М. : Московская финансово-промышленная академия, 2007. URL: <http://e-biblio.ru>
4. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Университет «Синергия», 2020. 460 с.
5. Алавердов А. Р., Алавердова Т. П. Отбор кандидатов на замещение вакантных должностей с позиции кадровой безопасности вуза // Высшее образование в России. 2020. № 1. С. 38–50.
6. Александрова А. И. Инновации в системе обеспечения экономической безопасности предприятия // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2015. № 1. С. 15–21.
7. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М. : Генезис, 2019. 248 с.
8. Андриянов В. В., Зефилов С. Л., Голованов В. Б., Голдуев Н. А. Обеспечение информационной безопасности бизнеса / под ред. А. П. Курило. М. : Альпина Паблишерз, 2011. 373 с.
9. Арутюнов В. В. Особенности формирования службы защиты информации с учетом человеческого фактора // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2016. № 2. С. 223–234.
10. Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Крапчатова И. Н. Особенности обеспечения кадровой безопасности организации в условиях кризиса // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Сер.: Экономика. Управление. Право. 2016. № 2. С. 9–18.
11. Бадалова А. Г. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство. 2005. № 7. С. 92–98.
12. Бгашев М. В. Стратегия обеспечения экономической безопасности предприятия: кадровый аспект // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Экономика. Управление. Право. 2009. № 2. С. 46–50.

13. Березюк Л. П. Организационное обеспечение информационной безопасности : учеб. пособие. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2018. 188 с.

14. Бойдало М. К., Жигулин Г. П. Метод и модель оценки профессионального соответствия персонала в вопросах обеспечения информационной безопасности // Научно-технический вестник Поволжья. 2017. № 3. С. 86–91.

15. Ветошкина Т. Кадровая безопасность и лояльность персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 1. URL: <https://www.lawmix.ru>

16. Власова М. С., Хутиева Е. С. Управление кадровыми рисками в системе обеспечения экономической безопасности малого предприятия // Петербургский экономический журнал. 2019. № 1. С. 161–171.

17. Волкова С. А., Демина А. И. Стратегия управления человеческим капиталом в системе обеспечения экономической безопасности предприятия // ЭКОНОМИНФО. 2017. № 3. С. 38–42.

18. Воскресенская О. А., Сладкова Н. М. Компетентностный подход к мониторингу эффективности кадровой работы по обеспечению информационной безопасности в госорганах // Социально-трудовые исследования. 2021. № 4. С. 121–128.

19. Вязанкина А. В., Астахова Л. В. Методики оценки кадровых рисков и уязвимостей информационной безопасности // Интерактивная наука. 2016. № 6. С. 66–70.

20. Гайдарбекова Д. Ш. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Вестник науки и образования. 2019. № 14-2. С. 36–40.

21. Глебовский А. Кадры решают все. URL: <https://www.top-personal.ru>

22. Гончаренко Л., Куценко Е. Управление безопасностью : учеб. пособие. 2-е изд. М. : КноРус, 2010. 272 с.

23. ГОСТ Р 56045-2021/ISO/IEC TS 27008:2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Информационные технологии. Методы и средства обеспечения безопасности. Рекомендации по оценке мер обеспечения информационной безопасности. URL: <https://docs.cntd.ru>

24. Дадалко В. А., Ивашкина А. В. Угрозы в кадровой безопасности и методы их предотвращения // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14, № 7. С. 1348–1359.

25. Даниленко С. В. Подходы к управлению кадровой безопасностью предприятия в ходе реструктуризации // Проблемы экономики. 2012. № 4. С. 146–150.

26. Джабраилов М. А. Кадровая безопасность организации как объект управления // Социально-экономические явления и процессы. 2015. № 4. С. 36–40.

27. Долгополов Ю. Б. Предпринимательство и безопасность. М. : Универсум, 2017. 910 с.

28. Доронин А. Бизнес-разведка. М. : Ось-89, 2010. 704 с.

29. Дорофеев К. Н., Гараева Е. В. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 327–331.

30. Дровникова И. Г. Место и роль системы обучения специалистов в обеспечении имущественной безопасности (на примере системы вневедомственной охраны) // Вестник Воронежского института МВД России. 2008. № 1. С. 82–87.

31. Дулов А. А., Лугинина А. А., Пустовойт К. С., Эсаулова И. А. Выбор и адаптация инструментов оценки удовлетворенности персонала по методике «Employee net promoter system» (eNPS) // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2014. № 4. С. 31–37.

32. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации. М. : Юрайт, 2019. 245 с.

33. Дышенков А. З. Имущественная безопасность и информационная безопасность: взаимодействие и взаимосвязь понятий // Современное право. 2007. № 12. URL: <https://www.sovremennoe-pravo.ru>

34. Егорова Л. С., Фролова П. С. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2013. № 3. С. 13–17.

35. Егорова, Л. С., Фролова П. С., Фролова О. Н. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2013. № 6. С. 144–148.

36. Ермакова Н. Б. Риск-менеджмент организации : учеб.-практ. пособие. М. : Дашков и К°, 2008. 380 с.

37. Жигулин Г. П., Бузинов А. С., Шабает Р. И. Моделирование и прогнозирование информационных угроз. СПб. : СПбГУ ИТМО, 2011.

38. Захаров О. Ю. Практическая секьюритология: руководство по безопасности бизнеса. М. : Феникс, 2010. 316 с.

39. Ибрагимова П. А., Гусайниева Х. Г. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // Региональные проблемы преобразования экономики. 2021. № 5. С. 127–133.

40. Иванова Л. Л. Риски в системе кадровой безопасности // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2015. № 3. С. 350–355.

41. Игнатьев В. А. Информационная безопасность современного коммерческого предприятия : монография. Старый Оскол : ТНТ, 2017. 448 с.

42. Исаева Л. Прогнозируем поведение сотрудников в целях оптимизации кадровой политики и обеспечения безопасности // Кадровая служба и управление персоналом. 2016. № 3. URL: <https://delopress.ru>

43. Ишунин П. Управление рисками персонала: проблемы и решения // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. URL: <https://hr-portal.ru>

44. Казакова Н. Д., Денисова Ж. А. Кадровые риски в управлении персоналом государственной гражданской службы // Власть. 2019. № 2. С. 93–100.

45. Калачева А. Кадровая безопасность: подбор персонала // Актуальная бухгалтерия. 2015. № 4. URL: <http://taxpravo.ru>

46. Калмыкова О. Ю., Соловова Н. В., Новоселова О. В., Суханкина Н. В. Формирование стратегии управления кадровыми рисками организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2018. № 2. С. 63–69.

47. Капустина Н. В. Риски управления персоналом // Экономика образования. 2008. № 4. С. 139–142.

48. Кибанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 10. С. 30–35.

49. Кириллов К. М. Антикоррупционная политика в системе деятельности коммерческих и иных организаций // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 3. С. 117–120.

50. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Экономическая и социально-психологическая безопасность предприятия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 5. С. 30–34.

51. Киселева И. А., Симонович Н. Е., Косенко И. С. Экономическая безопасность предприятия: особенности, виды, критерии оценки // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2018. № 2. С. 415–423.

52. Ковасич Дж. Л. Противодействие мошенничеству. Как разработать и реализовать программу мероприятий : пер. с англ. М. : Маросейка, 2010. 310 с.

53. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30.12.2001 : [в ред. от 16.04.2022]. URL: <http://www.consultant.ru>

54. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020. URL: <http://www.consultant.ru>

55. Королев М. И. Проблема безопасности в теории фирмы: развитие и противоречия // Вестник Волгоградского государственного университета. 2019. № 1. С. 53–58.

56. Крохичева Г. Е., Архипов Э. Л., Виноградова М. А., Деточка Д. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Вестник евразийской науки. 2016. № 3.

57. Кузнецов И. Н. Бизнес-безопасность. М. : Дашков и К°, 2008. 416 с.

58. Кузнецова М. Е. Формализация управления кадровыми рисками // Вестник евразийской науки. 2016. № 3. С. 42–46.

59. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2019. 285 с.

60. Кузнецова Н. В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации // Journal of new economy. 2014. № 2. С. 53–61.

61. Кузнецова Н. В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 4. С. 16.

62. Кузнецова Н. В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Baikal Research Journal. 2011. № 4. С. 22.

63. Кузнецова Н. В. Структура персонала организации с позиции обеспечения ее кадровой безопасности // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2015. № S2. С. 163–169.

64. Кузнецова Н. В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков // Baikal Research Journal. 2011. № 3. С. 20–25.

65. Кузнецова Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 2. С. 80–88.

66. Кузнецова Н. В. Управление кадровыми рисками современной организации // Вестник Забайкальского государственного университета. 2013. № 7. С. 94–100.

67. Кузнецова Н. В. Факторы, влияющие на выбор стратегии обеспечения кадровой безопасности организации // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3. Экономика. Экология. 2015. № 3. С. 71–78.

68. Кузьмина М. Роль полиграфа в обеспечении кадровой безопасности компании // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. № 9. URL: <https://delo-press.ru>

69. Куликова Е. Е. Управление рисками: инновационный аспект. М. : Бератор-Паблишинг, 2008. 203 с.

70. Купирова Ч. Ш., Кузьмин Ю. А. Информационная безопасность как объект киберпреступности // Oeconomia et Jus. 2019. № 4. С. 41–45.

71. Кынтиков М. В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2011.

72. Лактионова К. Профилактика корпоративного мошенничества // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 5. С. 10.

73. Лекарев С. В., Порк В. А. Бизнес и безопасность. Толковый терминологический словарь / науч. ред. А. И. Гуров, Б. С. Тетерин. М. : ЦКСИИМ, 1995. 336 с.

74. Лемке Г. Э. Коммерческая разведка для конкурентного превосходства. М. : Московская финансово-промышленная академия, 2011. 52 с.

75. Лившиц С. Б., Назаров Н. С., Суров В. Ф. Кадровая служба. М. : Лениздат, 2016. 124 с.

76. Лимонова Е. В. Управление рисками в системе кадровой политики организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 4. С. 52–56.

77. Лозицкая О. Е., Соколова Е. Л. Критерии кадровой безопасности в составе основных показателей делового состояния организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2014. № 10. С. 220–221.

78. Лукаш Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. М. : ФЛИНТА, 2012. URL: <http://e.lanbook.com>

79. Любавская Л. М., Беляйкин Д. В. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности в сфере банковского предпринимательства : учеб. пособие. Новосибирск : НФ РГТЭУ, 2010. С. 87–88.

80. Лялюк А. В., Магзумова Н. В. Анализ системы управления предприятием с целью повышения кадровой безопасности // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. № 2. С. 207–210.

81. Малюк А. А. Кадровое обеспечение информационной безопасности // Государственная служба. 2011. № 5. С. 75–79.

82. Малюк А. А., Горбатов В. С., Королев В. И. Введение в информационную безопасность : учеб. пособие. М. : Горячая линия – Телеком, 2013. URL: <http://e.lanbook.com>

83. Махмудова И. Н. Кадровая безопасность: методы воздействия на персонал : учеб. пособие : в 2 ч. Самара : Изд-во Самарского университета, 2018. Ч. 2. Противодействие угрозам при подборе кадров. 88 с.

84. Меры по предупреждению коррупции в организациях : утв. Минтрудом России. URL: <http://www.consultant.ru>

85. Минаев С. В. Компьютерные преступления: сущность, особенности и возможности предотвращения // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Сер.: Философия. Социология. Право. 2017. № 24.

86. Минаев Т. Безопасность организации : учебник. М. : КИТ, 2009. 440 с.

87. Митрофанова А. Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации // Вестник Государственного университета управления. 2013. № 7. С. 228–232.

88. Митрофанова А. Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. 2013. № 3. С. 40–45.

89. Михневич О. Н. Стратегический подход к управлению кадровыми рисками организации // Интеграл. 2009. № 4. С. 94–95.

90. Молчанов М. А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятий производственных отраслей // Мир современной науки. 2014. № 3 (25).

91. Морозова А. М., Лысенко А. О. Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности предприятия // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 3. С. 213–216.

92. Нечаева Е. С. Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2013. № 1-1. С. 145–153.

93. О безопасности : федер. закон № 390-ФЗ от 28.12.2010 : [в ред. от 09.11.2020 № 365-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

94. О государственной тайне : закон РФ № 5485-1 от 21.07.1993 : [в ред. от 11.06.2021 № 170-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

95. О коммерческой тайне : федер. закон № 98-ФЗ от 29.07.2004 : [в ред. от 09.03.2021 № 39-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

96. О персональных данных : федер. закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 : [в ред. от 02.07.2021 № 331-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

97. О федеральной службе безопасности : федер. закон № 40-ФЗ от 03.04.1995 : [в ред. от 01.07.2021 № 272-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

98. О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации : закон РФ № 2487-1 от 11.03.1992 : [в ред. от 11.06.2021 № 170-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

99. Об информации, информационных технологиях и защите информации : федер. закон № 149-ФЗ от 27.07.2006 : [в ред. от 30.12.2021 № 144-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru>

100. Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне : постановление Правительства РФ № 63 от 06.02.2010 : [в ред. от 26.03.2022]. URL: <https://base.garant.ru>

101. Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне : указ Президента РФ № 1203 от 30.11.1995 : [в ред. от 25.03.2021]. URL: <http://www.consultant.ru>

102. Одинцов А. Экономическая и информационная безопасность предпринимательства : учеб. пособие для вузов. М. : Academia, 2008. 336 с.

103. Осипенко О. В. Российский гринмейл. Стратегия корпоративной обороны. М. : Юркнига, 2006. 448 с.

104. Османов И. Х. Разновидности угроз для предприятия со стороны персонала и пути их устранения // In Situ. 2016. № 1-2. С. 70–73.

105. Пантелеева Т. А. Систематизация кадровых рисков в контексте их влияния на экономическую безопасность хозяйствующих субъектов // Вестник евразийской науки. 2018. № 4. С. 47.

106. Патласов О. Ю., Сергиенко О. В. Рейдерский захват: виды, технологии, методы противодействия // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2010. № 6.

107. Петренко С. А., Симонов С. В. Управление информационными рисками. Экономически оправданная безопасность. М. : ДМК Пресс, 2004. 384 с.

- 108.Погодина И. Обеспечение кадровой безопасности в государственных органах и организациях // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 1. URL: <https://hr-portal.ru>
- 109.Поскрипко Ю. А. Модель управления системой кадровой безопасности // Проблемы экономики и менеджмента. 2013. № 9. С. 53–57.
- 110.Потемкин В. К., Копейкин Г. К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом : учеб. пособие. 2-е изд., доп. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. 123 с.
- 111.Рахимов Э. Х. Коррупция в контрактной системе как угроза экономической безопасности // Евразийская адвокатура. 2017. № 6. С. 89–93.
- 112.Руднева Е. О. Психологические аспекты информационной безопасности организации // Территория науки. 2015. № 3. С. 36–41.
- 113.Саакян М. К., Матвеев Е. В., Скворцов Е. А. Виды кадровых рисков в управлении персоналом организации // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. © Елисеева А. Р., Ончина В. С., Никольская М. В., Воробьева Е. А., Григорьева А. К., 2023
- 114.Селетков С. Н., Днепровская Н. В. Управление информацией и знаниями в компании : учебник . М. : ИНФРА-М, 2011. 208 с.
- 115.Сивушков К. В., Стерхов А. П. Отбор персонала и формирование профессионального кадрового ядра как превалирующее направление обеспечения кадровой безопасности организации // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2015. № 6. С. 272–275.
- 116.Сладкова Н. М., Ильченко О. А., Степаненко А. А., Шапошников В. А. Особенности оценки компетенций по информационной безопасности государственных и муниципальных служащих // Вопросы государственного и муниципального управления. 2021. № 1. С. 122–148.
- 117.Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом : учеб. пособие / под ред. В. К. Потемкина. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. 155 с.
- 118.Снегуров А. В., Кравченко А. Д., Ткаченко Е. А. Подход к повышению эффективности выявления инсайдеров при обеспечении информационной безопасности // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. 2011. № 2. С. 17–20.

119. Снитко Л. Т. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2016. № 5. С. 9–23.

120. Соломанидина Т. О. Под давлением внутренних и внешних обстоятельств. Проблема кадровой безопасности организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 1. URL: <https://hr-portal.ru>

121. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2017. 559 с.

122. Сушкова И. А. Соотношение и взаимосвязь понятий «вызов», «опасность», «угроза», «риск» // Экономическая безопасность и качество. 2018. № 4. С. 10–15.

123. Тимофеева А. Ю., Кузнецова Н. В. Факторы угроз кадровой безопасности организации // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3. Экономика. Экология. 2017. № 1. С. 88–96.

124. Троценко В. М. Обеспечение кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Московский экономический журнал. 2019. № 9. С. 88.

125. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 : [в ред. от 25.02.2022]. URL: <http://www.consultant.ru>

126. Уголовный кодекс Российской Федерации № 63-ФЗ от 13.06.1996 : [в ред. от 25.03.2022]. URL: <http://www.consultant.ru>

127. Фаенсон М. И., Пиманова А. А. Рейдерство (недружественный захват предприятий): практика современной России. М. : Альфа-Пресс, 2010. 120 с.

128. Фокина Н. А. Классификация рисков кадровой безопасности предприятия // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2020. № 3 (52). С. 103–111.

129. Фомичев А. Н. Риск-менеджмент : учебник. М. : Дашков и К°, 2008. 376 с.

130. Фролова П. С., Егорова Л. С. Управление кадровыми рисками организации. Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России. Вып. VII. Иваново : ИГТА, 2012. 308 с.

131. Фурсов В. А., Лазарева Н. В., Кущ Е. Н., Аветова К. Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4. С. 270–276.

132. Хатуаев В. У. Административно-правовая система обеспечения имущественной безопасности. Воронеж : Воронеж. гос. ун-т, 2004. 216 с.

133. Хатуаев В. У. Классификация угроз имущественной безопасности // Современное право. 2005. № 6. URL: <https://www.sovremennoepravo.ru>

134. Хлестова Д. Р., Попов К. Г. Особенности организации технической защиты конфиденциальной информации на предприятиях // Символ науки. 2016. № 7-2. С. 92–93.

135. Хорев А. И., Горковенко Е. В., Платонова И. В. Управление кадровой безопасностью организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 11-1. С. 181–184.

136. Цветкова И. И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление. 2009. № 6. С. 38–43.

137. Цветкова И. И., Ботенко Т. А. Разработка методики оценки кадровых рисков // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2016. Т. 2, № 1. С. 256–262.

138. Цветкова И. И., Клевец Н. И. Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода // Бюллетень науки и практики. 2017. № 1.

139. Цветкова И. И., Сводцева И. А. Основные принципы и подходы к формированию кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2016. № 1. С. 273–279.

140. Чекмарев В. В., Дадалко В. А., Солодовникова К. И. Роль и значение лояльности персонала в общей системе экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Экономическая безопасность образования. 2014. № 4. С. 118–120.

141. Черешкин Д. С. Управление рисками и безопасностью. М. : URSS, 2010. 200 с.

142. Чернышов В. Построение системы кадровой безопасности организации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 10. URL: <https://hr-portal.ru>

143. Чувилин С. А. Надежность персонала как один из факторов безопасности в условиях современного российского рынка // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. 2013. № 1. С. 56–58.

144. Чумарин И. Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности // Кадры предприятия. 2004. № 9. С. 47–51.

145. Чумарин И. Г. Обеспечение кадровой безопасности компании на этапе подбора кандидатов. URL: <https://hrportal.ru>

146. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании // Кадры предприятия. 2003. № 2. URL: [//www.kaprg.ru](http://www.kaprg.ru)

147. Шабуров А. С., Юшкова С. А., Бодерко А. В. Моделирование оценки угроз безопасности информационных систем персональных данных // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Электротехника, информационные технологии, системы управления. 2013. № 7. С. 149–159.

148. Шапошников В. Л., Артамкин А. С., Хорошун К. В. Современные модели и методы диагностики кадровой безопасности предприятий // Вестник Российского университета кооперации. 2017. № 4. С. 74–80.

149. Шестакова Е. В. Антикоррупционная политика предприятия. Политика кадровой безопасности по минимизации коррупционных рисков // Право доступа. 2021.

150. Шульдякова В. В., Лимонова Е. В. Процесс обеспечения кадровой безопасности в системе формирования и реализации кадровой политики банка // Профессиональная ориентация. 2017. № 2. С. 193–198.

151. Экономическая безопасность / под общ. ред. Л. П. Гончаренко. М. : Юрайт, 2018. 340 с.

152. Ярочкин В., Бузанова Я. Основы безопасности бизнеса и предпринимательства : учеб. пособие. М. : Академический проект, 2005. 208 с.

153. Ячменева В. М. Кадровые риски: природа и формы их проявления / В. М. Ячменева, А. С. Хайнюк // Культура народов Причерноморья. 2014. № 278. С. 77–80.

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ГЛОССАРИЯ

Глоссарий по теме 7 «Противодействие угрозам безопасности персонала организации»

1. Вербовка – действия со стороны представителей конкурентов, криминальных группировок, правоохранительных органов государства, направленные на склонение конкретного работника к нарушению доверия со стороны работодателя, например, в форме передачи конфиденциальных сведений (в зависимости от ситуации могут осуществляться различными методами – подкупом, шантажом, угрозами).

2. Заказ (сленговое выражение) – обращение к криминальным структурам или индивидуально действующим киллерам с целью физического устранения конкретного предпринимателя или должностного лица за фиксированное вознаграждение.

3. Кадровая безопасность – процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

4. Кадровый агрессор – организация-работодатель, кадровая стратегия которой предполагает стратегическую ориентацию на активное переманивание лучших сотрудников у конкурентов.

5. Кадровая война (или агрессия) – ситуация, когда объектом рассматриваемой угрозы выступает не один, а сразу несколько высокопоставленных специалистов конкурирующей организации или коллектив конкретного подразделения.

6. Коррупция сотрудников – одна из форм нарушения доверия организации-работодателя нелояльными сотрудниками, в корыстных целях (т.е. за определенное вознаграждение) совершающими действия, наносящие ей имущественный или неимущественный ущерб.

7. Нелояльный сотрудник – работник организации, способный либо в собственных имущественных или неимущественных интересах, либо в силу общей безответственности нарушить доверие работодателя и нанести ущерб его безопасности.

8. «Откат» (сленговое выражение) – форма проявления коррупции сотрудниками организации, вознаграждение которых за соответ-

ствующие противоправные действия определяется в процентах от суммы сделки, совершающейся с их прямым или косвенным участием.

9. Противодействие угрозам кадровой безопасности – совокупность технологий и методов по предотвращению, выявлению угроз кадровой безопасности и управлению кадровой безопасностью организации.

10. Причины недовольства сотрудников организации – объективные и субъективные факторы, побуждающие сотрудников организации нарушать свои должностные обязанности и правила организации в интересах конкурентов или других третьих лиц, делающие их субъектами реализованных угроз (например, причинами недовольства могут быть отсутствие перспектив профессионального и карьерного роста; неудовлетворенность общим состоянием психологического климата в коллективе, отношениями с руководителем и коллегами по работе; неудовлетворенность экономическими и социальными условиями найма и др.).

11. Переманивание сотрудников – наиболее распространенная угроза кадровой безопасности организации, целенаправленная мотивация сотрудника конкурирующей организации к смене работодателя, являющаяся прямым следствием действия закона рыночной конкуренции.

12. Саботаж – умышленное уничтожение или повреждение неloyальным сотрудником организации ее имущества, включая электронные базы данных и деловые документы.

13. «Слив информации» (сленговое выражение) – форма реализации угрозы информационной безопасности организации путем разового или систематического (регулярного) разглашения ее сотрудниками конфиденциальных сведений.

14. Служба физической защиты – структурное подразделение службы безопасности организации, основными задачами которого является защита должностных лиц (группа телохранителей) и имущественных комплексов.

15. Шантаж – один из методов вербовки сотрудников организации с использованием угрозы разглашения компрометирующей их информации (об уже совершенных должностных нарушениях, ранее скрытой от работодателя информации, бытовых проблемах и т.п.).

Список используемых источников

1. Алавердов А. Управление кадровой безопасностью организации : учебник. М. : МАРКЕТ-ДС, 2008.
2. Гончаренко Л., Куценко Е. Управление безопасностью : учеб. пособие. 2-е изд. М. : КноРус, 2010. 272 с.
3. Доронин А. Бизнес-разведка. М. : Ось-89, 2010. 704 с.
4. Лемке Г. Э. Коммерческая разведка для конкурентного превосходства. М. : Московская финансово-промышленная академия, 2011. 352 с.
5. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Кадровая безопасность компании. М. : Альфа-Пресс, 2011. 688 с.

Пример оформления титульного листа

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра «Социология и управление персоналом»

Реферат (или Контрольная работа)

по дисциплине «Кадровые риски и кадровая безопасность»
на тему «Роль и место кадровой безопасности
в системе управления персоналом организации»

Направление подготовки: *«шифр и название»*

Выполнил:

ст. гр. _____
(подпись)

Проверил:

к.с.н, доцент кафедры «СиУП»

(подпись)

Пенза 2023

Образец оформления содержания

на тему:

**«Роль и место кадровой безопасности
в системе управления персоналом организации»**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Сущность и содержание кадровой безопасности.....	4
2. Роль кадровой безопасности в управлении персоналом организации....	6
3. Работа с персоналом в целях обеспечения кадровой безопасности на разных этапах управления персоналом.....	8
Заключение.....	10
Список использованных источников.....	11

Образец оформления списка литературы

Список литературы

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник. М. : Маркет ДС, 2018. 176 с.
2. Бугаян С. А., Кущева В. А. Обеспечение кадровой безопасности предприятия // Российский Академический журнал. 2016. № 3. С. 28–30.
3. Бусыгина И. С. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) // Ученые записки. 2015. № 2. С. 46–49.
4. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. Иркутск : Из-во БГУЭП, 2019. 285 с.
5. Королев М. И. Проблема безопасности в теории фирмы: развитие и противоречия // Вестник Волгоградского государственного университета. 2019. № 1. С. 53–58.
6. Капустина И. В. Риски управления персоналом // Экономика образования. 2015. № 4. С. 139–142.

Учебное издание

**Тарханова Елена Сергеевна,
Щанина Екатерина Владимировна**

КАДРОВЫЕ РИСКИ И КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Редактор *А. А. Есавкина*
Технический редактор *С. В. Денисова*
Компьютерная верстка *С. В. Денисовой*
Дизайн обложки *И. Шваревой*

Подписано в печать 06.07.2023.
Формат 60×84¹/₁₆. Усл. печ. л. 5,81.
Тираж 60. Заказ № 310.

Издательство ПГУ
440026, Пенза, Красная, 40
Тел.: (8412) 66-60-49, 66-67-77; e-mail: iic@pnzgu.ru

