

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 21.01.2022 14:00:00  
Уникальный программный ключ:  
4cf44b5e98f1c61f6308024618ad72153c8a582b453ec495cc805a1a2d739deb

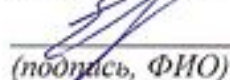
Администрация Курской области

Государственное образовательное автономное учреждение высшего  
образования Курской области  
«Курская академия государственной и муниципальной службы»

Кафедра экономической теории, регионалистики и правового регулирования  
экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по  
учебно-методическому  
обеспечению

  
(подпись, ФИО)

Никитина Е.А.

« 11 » 01 2021 г.

## УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для  
подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки  
38.04.01 Экономика  
очной, очно-заочной форм обучения

Курск 2021

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 38.04.01 Экономика, очной, очно-заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Управление кадрами в системе экономической безопасности».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 939 от 11.08.2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

## **Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление кадрами в системе экономической безопасности» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над

литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## Задания для самопроверки

### Тема №1: Теоретические основы кадровой составляющей экономической безопасности

#### Вопросы для самопроверки:

1. Организация: определение, структура, функции .
2. Представления о кадровой безопасности организации .
3. Риски и угрозы кадровой безопасности
4. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации
5. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника .
6. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.

#### Тесты:

- 1. Под кадровой безопасностью понимается:
  - а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
  - б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
  - в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.
- 2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:
  - а) скоординированы;
  - б) противоречивы;
  - в) дополняют друг друга.
- 3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:
  - а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;
  - б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;
  - в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.
- 4. К объектам кадровой безопасности относятся:
  - а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
  - б) ресурсы, используемые в производственном процессе;
  - в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.
- 5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:
  - а) климатические;
  - б) антропогенные;
  - в) политико-идеологические.
- 6. К угрозам кадровой безопасности относятся:

- а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;
  - б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;
  - в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.
- 7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:
    - а) геолого-геоморфологические;
    - б) техногенные;
    - в) переманивание сотрудников.
  - 8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:
    - а) нарушение режимов труда и отдыха;
    - б) психологическое насилие;
    - в) переманивание сотрудников.
  - 9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:
    - а) неэффективная профессиональная структура кадров;
    - б) утечка информации;
    - в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.
  - 10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:
    - а) незаконное использование и хищение;
    - б) сокрытие и присвоение, хищение;
    - в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

### **Задачи:**

Предлагается сформулировать принципы корпоративной лояльности для сотрудников базового предприятия, а также предложить мероприятия, позволяющие добиться этой лояльности от штатного персонала.

### **Темы рефератов**

1. Экономическая диагностика уровня кадровой безопасности.
2. Сохранение экономической безопасности организации при изменении структуры занятости на основе формирования международного сотрудничества.
3. Time-management, как инструмент обеспечения кадровой безопасности.
4. Модели диагностики мотивации поведения сотрудника, как инструмент экономической безопасности.

### **Тема № 2 Правовая база обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Федеральный уровень правового регулирования вопросов кадровой безопасности на предприятии.
2. Корпоративный уровень правового регулирования вопросов кадровой безопасности на предприятии.
3. Уровни нормативных и законодательных актов по вопросам кадровой безопасности на предприятии.

4. Характеристика внутренних нормативных правовых актов предприятия по вопросам кадровой безопасности.

**Тесты:**

1. \_\_\_\_\_ **безопасность** - процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

2. Стремление и желание находиться в стабильном и безопасном состоянии – это:

- а) физиологические потребности;
- б) потребность безопасности;
- в) потребность принадлежать к социальной группе;
- г) потребность признания и уважения; д) потребность самовыражения

3. Законодательные и правовые основы обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности составляют

- 1. Конституция РФ,
- 2. Закон РФ от 5 марта 1992 г. N 2446-1 "О безопасности",
- 3. Кодексы, постановления, указы и другие нормативно-правовые акты РФ, регулирующие отношения в области безопасности.

4. Нормативные акты органов государственной власти субъектов РФ, принятые в пределах их компетенции в данной сфере; международные договоры и соглашения, заключенные или признанные Российской Федерацией.

5. Концепции, доктрины, приказы, инструкции, должностные обязанности, правила, договоры, судебные и административные решения, а также нотариально заверенные документы, в которых регулируются и закрепляются различные вопросы БЖ.

4. Кадровая служба обязана обеспечить наличие документов, правильность и отсутствие негативных юридических последствий, которые включают:

- 1. Трудовой договор
- 2. Правила внутреннего трудового распорядка
- 3. Договор о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности
- 4. Документация по охране труда
- 5. Пакет документов по обеспечению сохранения конфиденциальной информации

5. Одним из распространенных видов преступлений сотрудниками организаций является

- 1. мошенничество
- 2. хищение имущества
- 3. убийство

6. Мотив мошенничества чаще всего связан с :

- 1. неповышением по службе,
- 2. низкой зарплатой,
- 3. большой нагрузке.
- 4. конфликтом в коллективе

7. Промышленная безопасность опасных производственных объектов в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» — это:

А) Состояние защищенности конституционного права граждан Российской Федерации на благоприятную окружающую среду посредством предупреждения негативных воздействий хозяйственной и иной деятельности на окружающую природную среду.

Б) Система установленных законом мер, обеспечивающих состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий.

В) Состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий.

Г) Система установленных законом запретов, ограничений и предписаний по безопасной эксплуатации опасных производственных объектов.

8. Сотрудник может быть отстранен от работы:

А) из-за не прохождения обязательного медицинского осмотра;

Б) из-за опоздания на работу;

В) из-за внешнего вида

9. Какие условия не являются обязательными для включения в трудовой договор?

А) по оплате труда

Б) по наличию образования (квалификации)

В) должностные обязанности

10. Положение об организации защиты сведений конфиденциального характера, составляющих коммерческую, банковскую и служебную тайну компании включают:

1. Общие положения

2. Определение сведений, подлежащих защите в качестве коммерческой, банковской и служебной тайны Компании.

3. Закрытие свободного доступа к сведениям, составляющим коммерческую тайну Компании.

4. Организация правомерного доступа сотрудников к сведениям, составляющим коммерческую тайну

5. Порядок работы со сведениями, составляющими банковскую, коммерческую и служебную тайну

6. Участие сотрудников в защите сведений, составляющих банковскую, коммерческую и служебную тайну Компании

7. Подразделение защиты информации

**Задачи:**

На примере конкретного предприятия, имеющего широкую информационную известность в СМИ, информационно качественный сайт, публичную организационно-правовую форму и срок работы на рынке не менее 5 лет, занимать хорошую рыночную позицию составить производственно-рыночный паспорт предприятия, содержащий, в том числе, описание основных технологических процессов изготовления и реализации продукции, основные технико-экономические показатели деятельности, карту конкурентного позиционирования на товарных рынках и комплексную характеристику кадрового потенциала.

**Темы рефератов:**

1. . Устранение угроз, связанных с проявление внешней и внутренней агрессии, как направление политики по обеспечению кадровой безопасности.

2. Управление конфликтами в трудовом коллективе, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности

3. Требования к процессу стимулирования труда, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности

4. Угрозы кадровой безопасности при влиянии глобализации на систему ценностей трудовых ресурсов общества.



### Тема № 3 Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации

#### Вопросы для самоподготовки:

1. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия
2. Карьера как условие кадровой безопасности организации
3. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации
4. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность

#### Тесты:

##### 1. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

##### 2. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

##### 3. Составляющие стратегии управления персоналом:

- а) отбор, оценка, стимулирование, развитие персонала;
- б) идеи, мысли, правила, процедуры;
- в) миссия, цели, задачи;
- г) генеральная стратегия управления организацией

##### 4. Функция кадровой службы, обеспечивающая постоянное движение кадров, это:

- а) расстановка кадров;
- б) адаптация персонала;
- в) оценка персонала;
- г) подбор персонала.

##### 5. Первым этапом планирования человеческих ресурсов является:

- а) определение способов создания рабочих мест;
- б) определение масштабов автоматизации предприятия;
- в) совершенствование процесса приема на работу;
- г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов.

##### 6. Среди основных негативных воздействий со стороны персонала на экономическую безопасность предприятия выделяют

1. недостаточную квалификацию работников тех или иных структурных подразделений,
2. нежелание или неспособность работников приносить максимальную пользу своей фирме.
3. инициативность
4. творческая активность

##### 7. Негативные воздействия со стороны персонала на экономическую безопасность предприятия могут быть обусловлены

1. низким уровнем управления персоналом,
2. нехваткой средств на оплату труда отдельных категорий работников предприятия (организации) или нерациональными затратами
3. особенностью производств

8. Процесс планирования и управления персоналом, направленный на обеспечение надлежащего уровня экономической безопасности, должен охватывать

1. организацию системы подбора, найма, обучения и мотивации труда необходимых работников,

2. материальные и моральные стимулы,
3. престижность профессии и волю к творчеству,
4. обеспечение социальными благами.

9. Показатели, непосредственно характеризующие кадровую безопасность предприятия, включают:

1. Показатели численного состава персонала и его динамики
2. Показатели квалификации и интеллектуального потенциала
3. Показатели эффективности использования персонала
4. Показатели качества мотивационной системы

10. Система кадровой безопасности на предупреждение:

1. неосознанной угрозы со стороны персонала (халатность, случайная ошибка)
2. осознанных действий связанных с воровством, мошенничеством, взяточничеством, разглашением коммерческой тайны и другими противоправными действиями сотрудников
3. нарушением трудовой дисциплины

#### **Задачи:**

Разработать должностные квалификационные характеристики для сотрудников предприятия, занимающих должности из числа: - руководителей производственных подразделений; - ведущих специалистов финансово-экономических подразделений; - рядовых сотрудников сбытовых и коммерческих подразделений; - инженерно-технических работников аппарата управления предприятием; - служащих; - рабочих; - младшего обслуживающего персонала. Список должностей конкретизируется преподавателем с учетом специфики ранее выбранных студентами базовых предприятий.

#### **Темы рефератов:**

1. Специфика формирования командного мышления при формировании трудового коллектива с повышенным уровнем креативного процесса при обеспечении кадровой безопасности.

2. Специфика формирования командного мышления при формировании трудовых коллективов с дистанционной формой организации рабочего места при обеспечении кадровой безопасности.

3. Эргономика и ее требования по организации рабочего места при обеспечении кадровой безопасности.

#### **Тема № 4 Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Надежность работника: определение понятий
2. Виды надежности работника.
3. Концепция психологической надежности и кадровой безопасности государственных гражданских и муниципальных служащих
4. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски
5. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски
6. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски

7. Эмпирическая характеристика психологически надежного и ненадежного государственного гражданского и муниципального служащего .

### Тесты:

1. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

2. Конфликтная ситуация — это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

3. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

4. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

5. Силье поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

6. Желание быть компетентными, способными, уверенными в себе, стремление к лидерскому положению – это:

- а) физиологические потребности;
- б) потребность безопасности;
- в) потребность принадлежать к социальной группе;

г) потребность признания и уважения;

д) потребность самовыражения.

7. Психологическая надежность работника зависит от внешних факторов:

1. Давление на работников извне
2. Инфляционные процессы
3. Попадание работников в различные виды зависимости
4. Установка конкурентов на переманивание

8. Среди внутренних факторов, обуславливающих угрозы, с связанные с психологической надежностью работников можно выделить:

1. Отсутствие корпоративной политики
2. Ошибки в планировании ресурсов персонала
3. Неэффективная система мотивации
4. Слабая организация системы управления персоналом
5. Недостаточная квалификация работников
6. Некачественные проверки кандидатов для приема на работу
9. Неблагоприятные явления и процессы, влияющие на психологическую надежность работников:

1. Негативное поведение отдельных работников и их групп

2. Возникновение форс-мажорных обстоятельств

3. Возникновение конфликтных ситуаций между внутренними и внешними субъектами бизнеса

4. Возникновение проблем личной безопасности работников
5. Факты хищений, повреждений имущества, исчезновение денег и документов

10. Индикаторы, отражающие отсутствие психологической ненадежности работника: включают:

1. Явные клинические признаки психических заболеваний.
2. Склонность к лжи и обману.
3. Низкая исполнительская дисциплина
4. Слабовыраженные волевые компоненты личности.
5. Пренебрежение традициями предприятия.

#### **Задачи:**

Предлагается сформулировать предложения по оценке и аттестации персонала отдельных подразделений (должностей) базового предприятия с учетом оценки психологической надежности работников.

#### **Темы рефератов:**

1. Специфика адаптации в трудовом коллективе на режимных объектах.
2. Использование символики, как инструмента кадровой безопасности при повышении лояльности в трудовом коллективе

### **Тема № 5 Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Стратегии управления и безопасность организации
2. Классификации стратегии управления персоналом
3. Кадровая политика как атрибут безопасности организации
4. Классификации кадровой политики
5. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации
6. Открытая кадровая политика

## 7.Закрытая кадровая политика

### Тесты:

1. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
  - а) на разработку новых видов продукции;
  - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
  - в) на создание дополнительных рабочих мест;
  - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
  - д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
2. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:
  - а) функциональная;
  - б) тактическая;
  - в) управляющая;
  - г) обеспечивающая;
  - д) стратегическая.
- 3 Первым этапом планирования человеческих ресурсов является:
  - а) определение способов создания рабочих мест;
  - б) определение масштабов автоматизации предприятия;
  - в) совершенствование процесса приема на работу;
  - г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов.
- 4 Набор благ, положенный в основу мотивирования сотрудников, должен отражать:
  - а) все основные потребности и интересы человека;
  - б) все доминирующие мотивы;
  - в) все цели мотивации;
  - г) все компоненты трудовой мотивации.
- 5 Метод оценки персонала, характеризующийся применением шкалирования для оценки базисных показателей, – это:
  - а) метод сравнения;
  - б) метод количественной и качественной оценки;
  - в) метод «управление по результатам»;
  - г) метод моделирования ситуаций.
6. \_\_\_\_\_ совокупность принципов, методов, приемов и форм воздействия на трудовой коллектив, лежащих в основе процессов, формирующих эффективную систему **управления персоналом**, обеспечивающую преимущественное инновационное развитие организации и координацию интересов работников и потребностей предприятия.
7. **Кадровая служба** обязана:
  1. обеспечить разработку текущих и плановых значений показателей кадровой безопасности для целей стратегического и оперативного планирования;
  - 2.осуществлять постоянный мониторинг установленных показателей в сфере своей ответственности;
  3. предоставлять, с возможной периодичностью и в определенном объеме данных, отчетность по состоянию «своих» критериев;
  4. немедленно сообщать в орган управления и службу безопасности при получении сигнала о негативном отклонении значения показателя либо об изменении направления тенденций за плановые величины.
8. Воздействие инструментов кадровой политики должно быть направлено на обеспечение:

1. Психофизиологической надежности
2. Профессиональной надежности.
3. Личностной надежности
4. Интеллектуальной надежности
- 9.. Политика развития персонала предполагает
  1. ориентацию на самоустранение от участия в повышении квалификации персонала;
  2. ориентацию на привлечение руководителей и ведущих специалистов со стороны в ущерб подготовке собственных кадров.
  3. отказ от найма молодых специалистов;
  4. ориентацию на активное использование труда нелегальных мигрантов;
10. Политика психологической поддержки персонала предполагает
  1. ориентацию на мотивацию отношений «жесткой конкуренции между сотрудниками»;
  2. ориентацию на игнорирование личных качеств при найме и подготовке менеджеров всех уровней
  3. – ориентацию на использование фиксированных должностных окладов, не зависящих от текущих результатов труда;
  4. ориентацию на использование премий как инструмента мотивации отсутствия нарушений;

**Задачи:**

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий требуется предложить формулировки дополнительного соглашения к договору найма, регламентирующие режим конфиденциальности при работе на соответствующей должности, включая юридические и технические аспекты, а также вопросы контроля со стороны администрации и ответственности, наступающей в результате нарушения сотрудником названного режима.

**Темы рефератов:**

1. Специфика обеспечения кадровой безопасности в IT-секторе.
2. Специфика управления трудовыми перемещениями при обеспечении кадровой безопасности.

**Тема № 6 Основные процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия**

**Вопросы для самоподготовки:**

1. Трудовые отношения работодателя и работника.
2. Подбор и расстановка кадров с учетом требований безопасности.
3. Противодействие мошенничеству при попытке устроиться на работу.
4. Порядок изучения личных и моральных качеств претендента на должность.
5. Процедура найма на работу.
6. Процедура защиты и обработки персональных данных сотрудников.
7. Процедура увольнения работников.

**Тесты:**

1. Система внутреннего контроля кадров включает направления:
  - а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
  - б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;

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

- а) ротацию кадров;
- б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;
- в) контроль за трудовой дисциплиной.

10. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

- а) обучение и консультации сотрудников;
- б) контроль за трудовой дисциплиной;
- в) ротацию кадров.

### **Задачи**

1.. На примере конкретного предприятия разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности. Определите процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия

2. На примере конкретного предприятия разработать карту внешних угроз его кадровой безопасности. Определите процедуры по обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности предприятия

### **Темы рефератов**

1. Проектное управление в сфере кадровой безопасности.
2. Управление проектом в сфере кадровой безопасности.
20. Кадровая составляющая экономической безопасности предприятия

### **Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям**

#### **1 Основная учебная литература**

1. Экономическая безопасность: управление в различных сферах : учебник / Р. Р. Баширзаде, О. С. Бойкова, Ю. О. Глушкова [и др.] ; под редакцией Л. О. Сердюковой. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 219 с. — ISBN 978-5-4487-0732-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/98384.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Степанова, С. М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73330.html>

#### **2 Дополнительная литература**

1. Экономическая безопасность личности : учебное пособие / Т. А. Бондарская, Р. Г. Гучетль, Г. Л. Попова, Н. И. Саталкина. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 94 с. — ISBN 978-5-8265-2031-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99804.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Савченко, Е. О. Экономическая и промышленная безопасность организации : учебное пособие / Е. О. Савченко, С. Б. Баурина. — Москва : Прометей, 2018. — 268 с. — ISBN 978-5-907100-67-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR



BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94586.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Овчаренко, В. П. Экономическая безопасность предприятия : учебное пособие / В. П. Овчаренко, О. Н. Богатырева, А. Ю. Глушаков. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. — 52 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/103983.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/103983>

### **Ресурсы информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины**

1. Официальный сайт Министерства Финансов РФ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.ru/index.htm>.
2. Официальный сайт Справочно-правовой системы «Гарант» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/index.htm>.
3. Официальный сайт Справочно-правовой системы «Консультант Плюс» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/portal>.