



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

основной профессиональной образовательной программы специалитета
по специальности

38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация программы:

**«ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»**

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

Отраслевой экономики и управления
Кафедра экономической безопасности

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p>УК-3.1: Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций;</p> <p>УК-3.2: Понимает и знает особенности формирования эффективной команды;</p> <p>УК-3.3: Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.</p>	<p>Кадровые аспекты экономической безопасности</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации, соответствующий понятийно-категорийный аппарат; - основные закономерности создания и принципы функционирования кадровой подсистемы; - характеристику подсистем кадровой безопасности организации; - основы противодействия угрозам безопасности персонала организации; - рискообразующие факторы кадровой безопасности предприятия; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять знания об основных закономерностях создания и функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации; - применять принципы функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации; - анализировать ключевые элементы передовой кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами анализа функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации; - способностью понимать назначение кадровой подсистемы в системе экономической безопасности организации; - приемами анализа технологии управления кадрами в организации;

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			- способность применять основные закономерности создания и принципы функционирования кадровой подсистемы организации

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания для проведения практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме дифференцированного зачета, относятся:

- задания по контрольным работам (для заочной формы обучения);
- промежуточная аттестация по дисциплине в форме дифференцированного зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения теоретического материала студентами всех форм обучения. Тестовое задание предусматривает выбор одного правильного ответа на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Тестирование обучающихся проводится на последнем практическом занятии согласно установленному варианту (приложение №1).

Оценка по результатам тестирования определяется количеством правильных ответов:

- «Отлично» - 86-100% правильных ответов в тесте;
- «Хорошо» - 71-85% правильных ответов в тесте;
- «Удовлетворительно» - 51-70% правильных ответов в тесте;
- «Неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов в тесте.

Положительная оценка выставляется студенту при получении от 51 до 100% верных

ответов.

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Оценка результатов выполнения задания по каждой практической работе производится при представлении студентом выполненной работы и на основании ответов студента на вопросы по тематике практической работы. Студент, самостоятельно выполнивший задание и продемонстрировавший знание использованных им средств и приемов теоретических основ дисциплины, получает по практической работе оценку «зачтено».

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 В приложении № 3 представлены типовые задания по выполнению контрольной работы для студентов, обучающихся по заочной форме. Контрольная работа предполагает раскрытие двух теоретических вопросов и выполнение одного практического задания.

Основная цель контрольной работы – закрепление, расширение и углубление знаний студентами заочной формы обучения, полученных в ходе самостоятельного изучения отдельных вопросов дисциплины. Задание на контрольную работу выдается на установочной сессии. Выполняется она в межсессионный период. Оценка за контрольную работу учитывается при итоговой аттестации по дисциплине.

Оценка контрольной работы («зачтено», «не зачтено») зависит от уровня усвоения и изложения студентом теоретических вопросов, правильности выполнения практического задания, наличия и сущности ошибок, допущенных студентом.

«Зачтено» - ставится, если использован современный теоретический материал и статистические данные, полно и всесторонне освещаются вопросы теоретического материала, делается самостоятельный анализ собранного материала, дается аргументированная критика, делаются самостоятельные выводы, практическое задание выполнено верно;

«Не зачтено» - ставится, если использован устаревший теоретический, нормативный материал и статистические данные, вопросы теоретических заданий раскрыты не в полной мере, практическое задание выполнено не верно.

4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой. К зачету с оценкой допускаются студенты, имеющие положительные результаты прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

4.3 В приложении № 4 приведены типовые контрольные вопросы по дисциплине «Кадровые аспекты экономической безопасности», которые при необходимости могут быть использованы для промежуточной аттестации.

4.4 Оценивание зачета с оценкой является экспертным и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос).

Критерии оценивания зачета с оценкой по дисциплине

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2)

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«не зачтено»	«зачтено»		
1. Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2. Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной ин-	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной

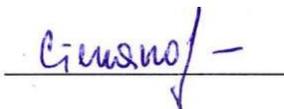
Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«не зачтено»	«зачтено»		
	только некоторые из имеющихся у него сведений		формации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Кадровые аспекты экономической безопасности» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы специалитета по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (специализация «Экономико–правовое обеспечение экономической безопасности»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономической безопасности(протокол № 9 от 26.04..2022 г.).

Заведующий кафедрой



Т.Е. Степанова

Приложение № 1

к п. 3.1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»**

Вариант 1

1. Источниками внутренних угроз кадровой безопасности являются ...

- а) сотрудники и кандидаты на вакансии организации;
- б) коррумпированные представители власти;
- в) кадровые агентства.

2. Соответствует действующему законодательству и нормам предпринимательской этики реализация ... методов противодействия угрозам безопасности персонала организации

- а) нелегитимных;
- б) легитимных;
- в) криминальных.

3. Наиболее затратной из возможных кадровых стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает стратегия ...

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

4. Основным принципом функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности является ...

- а) научность;
- б) динамичность;
- в) законность.

5. К прикладным методам защиты информации не относятся методы ... характера.

- а) программно-математического;
- б) экономического;
- в) технического и организационного.

6. Исследования отечественных специалистов показывают, что соискатели обычно искажают информацию по следующим параметрам:

- а) семейное положение;
- б) образование и опыт работы;
- в) должностные обязанности на предыдущем месте работе.

7. Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет устранения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом - ... безопасность.

- а) кадровая;
- б) экономическая;
- в) технико-технологическая.

8. Главное методическое требование к технологии управления кадрами - ...

- а) системный подход;
- б) приоритет мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;
- в) приоритет защиты конфиденциальной информации.

9. Совокупность мер по обеспечению защиты сотрудников от потенциальных угроз в форме переманивания, вербовки, шантажа, прямых угроз жизни и здоровью, покушений - ...

- а) кадровая безопасность;
- б) безопасность персонала;
- в) безопасность организации.

10. Субъектами переманивания сотрудников коммерческой организации выступают:

- а) подведомственные структуры;
- б) фискальные структуры;
- в) организации-конкуренты.

11. Объектами угрозы покушений как правило являются ... организации.

- а) рядовые сотрудники;
- б) собственники и топ-менеджеры;
- б) инженерно-технический персонал.

12. Сущность и содержание кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации составляют противодействие угрозам:

- а) безопасности персонала организации и со стороны персонала;
- б) информационной и имущественной безопасности организации;
- в) формирование структуры системы управления рисками кадровой безопасности.

13. Инструментом реализации угрозы склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении организации является...

- а) вербовка;
- б) переманивание;
- в) шантаж.

14. Наиболее ценным элементом имущества организации, являющимся приоритетным объектом защиты от нелояльных сотрудников, выступают ...

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

15. Основным приемом анализа функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации является ... обеспечения информационной безопасности:

- а) обучение сотрудников правилам;
- б) контроль соблюдения сотрудниками правил;
- в) мотивация сотрудников в целях.

Вариант 2

1. Самым важным звеном в системе ЭБС организации является ... подсистема.

- а) финансовая;
- б) кадровая;
- в) технико-технологическая.

2. Объектами кадровой безопасности организации являются:

- а) государство и сотрудники организации;
- б) предприятия-конкуренты и предприятия-контрагенты;
- в) сотрудники и кандидаты на вакансии организации;

3. Основные закономерности создания кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации:

- а) учет отечественной и отраслевой специфики угроз;
- б) выявление и систематизация угроз;
- в) установление структуры и численности персонала.

4. К рискообразующим факторам на этапе найма сотрудников относится:

- а) снижение и потеря работником мотивации и стимулов к эффективной работе;
- б) поверхностная проверка информации о прежней трудовой деятельности работника;
- в) неправильно сформулированная задача при обращении к рекрутерам

5. В ходе организации противодействия угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению основной выступает следующая технология управления кадрами в организации:

- а) профилактика угрозы;
- б) пресечение угрозы;

в) контроль лояльности.

6. В перечень критериев, которые используются для оценки эффективности управления кадровой безопасностью, входит:

- а) прямой информационный ущерб, нанесенный организации в результате частично и полностью реализованных угроз;
- б) минимизация штатных сотрудников службы безопасности;
- в) общее количество выявленных угроз, с дифференциацией на угрозы, пресеченные в полном объеме, пресеченные лишь частично, негативно реализованные в полном объеме;

7. Первый этап управление персоналом в целях обеспечения кадровой безопасности:

- а) мотивация сотрудников в целях обеспечения кадровой безопасности;
- б) обучение сотрудников организации правилам кадровой безопасности;
- в) контроль соблюдения сотрудниками установленных правил.

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

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

9. Основная причина успешной реализации угрозы переманивания - ... сотрудника

- а) страх;
- б) недовольство;
- в) жажда наживы.

10. Наименее эффективный метод противодействия такой угрозе безопасности персонала, как покушение на топ-менеджеров и собственников организации - ...

- а) решение проблемы путем использования угроз адекватного воздействия на самого заказчика;
- б) усиление защиты объекта покушения до уровня, делающего угрозу практически нереализуемой;
- в) обращение за помощью к правоохранительным органам.

11. Разновидность конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении организации, разглашение которой способно нанести имущественный или неимущественный ущерб ее клиентам или партнерам по хозяйственной деятельности - _____ тайна

- а) коммерческая;
- б) клиентская;
- в) предпринимательская.

12. Основным приемом анализа функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации служит:

- а) плановые и внезапные проверки;
- б) мониторинг ситуации с использованием специальных технических средств наблюдения;
- в) мониторинг ситуации силами штатных информаторов СБ из числа сотрудников соответствующих подразделений.

13. Противодействие угрозам информационной составляющей кадровой безопасности организации подразумевает проведение следующего мероприятия технического характера:

- а) использование специальных хранилищ и сейфов для хранения денежных средств, ценных бумаг, компактных и дорогих товарно-материальных ценностей;
- б) использование специальных хранилищ и сейфов для хранения документов, компакт-дисков и иных носителей информации;
- в) формирование ранжированного перечня конфиденциальных сведений.

14. К методам реализации угроз в отношении имущества организации относятся хищения:

- а) сведений с электронных носителей;
- б) с использованием информационных технологий;
- в) в ненасильственной и насильственной формах.

15. К рискообразующим факторам кадровой безопасности относятся:

- а) профилактические, пресекающие, карающие;
- б) на входе персонала в организацию, внутри организации, на выходе из нее;
- в) со стороны работодателя, работника, общества.

Вариант 3

1. Действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия, влекущие нанесение ущерба – это ... угрозы кадровой безопасности.

- а) внешние;
- б) внешние и внутренние;
- в) внутренние;

2. Основным рискообразующим фактором, определяющим состояние экономической безопасности организации, выступает ...

- а) устойчивый рост основных показателей;
- б) устойчивое конкурентное преимущество;
- в) степень лояльности персонала.

3. Противодействие угрозам имущественной составляющей кадровой безопасности организации подразумевает проведение следующего мероприятия технического характера:

- а) использование специальных хранилищ и сейфов для хранения денежных средств, ценных бумаг, компактных и дорогих товарно-материальных ценностей;
- б) использование специальных хранилищ и сейфов для хранения документов, компакт-дисков и иных носителей информации;
- в) формирование ранжированного перечня имущества организации

4. Завершающий этап управление персоналом в целях обеспечения кадровой БС:

- а) обучение сотрудников организации правилам кадровой безопасности;
- б) контроль соблюдения сотрудниками установленных правил;
- в) мотивация сотрудников в целях обеспечения кадровой безопасности.

5. Наиболее эффективной группой методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации являются ... методы.

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

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

- а) недобросовестной конкуренции;
- б) типовое проявление закона конкуренции на рынке труда,
- в) противоречащий действующему законодательству.

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

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

8. В современных отечественных условиях наиболее вероятна такая угроза имущественной безопасности со стороны собственных сотрудников организации как ...

- а) мелкие хищения товарно-материальных ценностей;
- б) саботаж;
- в) перехват прав собственности.

9. Специализированное структурное подразделение организации, созданное для обеспечения ее защиты от возможных угроз - ...

- а) служба управления персоналом;

- б) служба безопасности;
- в) частное охранное предприятие.

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

- а) прямых предложений о смене работодателя со стороны представителей конкурирующей организации;
- б) использования посреднических услуг третьих лиц;
- в) использования средств массовой информации.

11. Внешние угрозы кадровой безопасности - ...

- а) негативное воздействие кадровой функциональной составляющей на экономическую безопасность предприятия;
- б) действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба;
- в) действия сотрудников предприятия, влекущие нанесение ущерба.

12. Причинами физического устранения предпринимателей являются:

- а) конфликты, связанные с рейдерским захватом чужого бизнеса;
- б) участие в борьбе за собственность с использованием легитимных методов;
- в) уклонение от уплаты налогов государству.

13. Повреждение или уничтожение конфиденциальной информации имеет задачей ...

- а) получение дубликата информации организации;
- б) нанесение ущерба организации;
- в) лишение пострадавшей организации информации.

14. Работник организации, способный либо в собственных имущественных или неимущественных интересах, либо в силу общей безответственности нарушить доверие работодателя и нанести ущерб его безопасности – это ...

- а) кадровый агрессор;
- б) кадровый диверсант;
- в) нелояльный сотрудник.

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

- а) осознанная нелояльность работодателю;
- б) безответственность виновного сотрудника;
- в) неэффективная защита информации самим работодателем.

Приложение № 3

к п. 3.2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»**

Практическая работа № 2. Теоретические основы кадровой безопасности

Задание 1

Решите представленные ниже задачи.

Задача 1

Рассчитайте среднесписочную численность работников организации за октябрь при работе по графику пятидневной рабочей недели. Исходные данные табельного учета представлены ниже в таблице.

Таблица – Исходные данные табельного учета

Число месяца	Списочная численность	Не подлежит включению в списочную численность	Подлежат включению в среднесписочную численность
1	2	3	4
1	253	3	
2	257	3	
3 (суб.)			
4 (вск.)			
5	260	3	
6	268	3	
7	268	3	
8	272	3	
9	270	3	
10 (суб.)			
11 (вск.)			
12	274	3	
13	279	3	
14	278	3	
15	279	-	
16	282	-	
17 (суб.)			
18 (вск.)			
19	284	-	
20	286	-	
21	291	-	
22	295	2	
1	2	3	4
23	298	2	

24 (суб.)			
25 (вск.)			
26	298	2	
27	292	2	
28	305	2	
29	306	2	
30	314	2	
31 (суб.)			
Итого:			

Задача 2

Определите среднесписочную численность работников за квартал, если организация имела среднесписочную численность работников в январе – 620 человек, в феврале – 640 человек и в марте – 690 человек.

Задача 3

Определить среднесписочную численность предприятия с начала года по отчетный месяц включительно. Организация начала работать в марте. Среднесписочная численность работников составила в марте 450 человек, в апреле – 660, в мае – 690 человек.

Задача 4

Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность составила: в апреле – 641 человек, мае – 1254, июне – 1316, июле – 820, августе – 457 человек. Определить среднесписочную численность за год.

Задание 2

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

Таблица – Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

Группы методов	Методы
Профилактические методы	
Пресекающие методы	
Репрессивные (карающие) методы	

Перечень методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации:

1) увольнение сотрудника за нарушение принятых на себя обязательств перед работодателем;

- 2) отказ в найме на работу;
- 3) режимные мероприятия;
- 4) экономические санкции к сотруднику;
- 5) использование специальных технологий отбора кандидатов на трудоустройство;
- 6) служебные расследования в отношении конкретных сотрудников;
- 7) иск о возмещении сотрудником нанесенного имущественного ущерба;
- 8) увольнение по результатам завершения испытательного срока;
- 9) специальное обучение сотрудников;
- 10) использование специальных программных средств защиты информации в электронной форме;
- 11) регулярные проверки соблюдения в структурных подразделениях корпоративных стандартов безопасности;
- 12) иск о возбуждении в отношении сотрудника уголовного преследования;
- 13) оперативный контроль над деятельностью сотрудника;
- 14) психологическая поддержка сотрудников;
- 15) ограничение доступа к конфиденциальной информации и имущественным комплексам организации для ее сотрудников;
- 16) разъяснительно-воспитательная работа с сотрудником;
- 17) отказ в продлении трудового договора;
- 18) перевод на другое рабочее место или в другое подразделение;
- 19) использование специальных технических средств защиты имущества;
- 20) увольнение по соответствующей статье ТК РФ;
- 21) наем новых сотрудников только при наличии у них специальных рекомендаций от действующих сотрудников организации или ее доверенных бизнес-партнеров.

Практическая работа № 4. Рискообразующие факторы кадровой безопасности

Задание 1

С целью контроля использования рабочего времени персоналом, определите время выполнения элементов при цикловом хронометраже.

Имеются элементы трудового процесса а, b, с и d. Из них составлены группы, объединяющие поочередно по три элемента:

$$A = a + b + c$$

$$B = d + a + b$$

$$C = c + d + a$$

$$D = b + c + d$$

По каждой группе проведены замеры и получены следующие значения:

$$A = 4 \text{ сек.}$$

$$B = 5 \text{ сек.}$$

$$C = 5 \text{ сек.}$$

$$D = 6 \text{ сек.}$$

Найти величину каждого элемента.

Задание 2

С целью контроля затрат рабочего времени сотрудника ознакомьтесь с нормативной картой БСМ-1 микроэлемента «Повернуть туловище» (таблица). Определите:

1) все возможные значения времени выполнения элемента при значении угла поворота равном 45 градусов;

2) значение времени выполнения элемента при угле поворота 90 градусов, весе детали 10 кг и степени осторожности ОС2.

Таблица - Карта «Повернуть туловище (ПТ)»

Количественные факторы		Значения количественных факторов															
Угол поворота φ, град		45				90				135				180			
Масса P, кг, до		2,5	10,0	20,0													
Индекс столбца		0	1	2	6	9	12										
Качественные факторы		Наличие осторожности (ОС)															
Характеристики качественных факторов		без осторожности (ОС1)								с осторожностью (ОС2)							
Индекс столбца		0								2							
Сумма индексов	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Нормативные значения времени t, тыс.	9	10	11	12,1	13,3	14,4	15,8	17,3	19,1	21	23,1	25,4	28	30,7	33,7	37,1	40,8

Практическая работа № 6. Противодействие угрозам безопасности персонала организации

Задание 1

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте на вопросы теста:

1. В настоящее время наблюдается наличие ... полярных подходов к организации противодействия кадровым угрозам безопасности организации.

а) двух; б) трех; в) четырех; г) пяти; д) шести.

2. Совокупность мер по обеспечению защиты сотрудников от потенциальных угроз в форме переманивания конкурентами, вербовки, шантажа, прямых угроз жизни и здоровью, покушений.

- а) кадровая безопасность;
- б) безопасность персонала;
- в) безопасность организации;
- г) экономическая безопасность.

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

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

4. При переманивании персонала организация-работодатель преследует следующие цели:

- а) усиление собственных конкурентных позиций за счет улучшения экономических или социальных условий найма;
- б) усиление собственных конкурентных позиций за счет улучшения психологического климата в организации;
- в) усиление собственных конкурентных позиций за счет улучшения качества своего человеческого капитала;
- г) усиление собственных конкурентных позиций за счет собственного профессионального и карьерного роста;
- д) ослабление позиций конкурентов за счет ухудшения качества их человеческого капитала.

5. Субъектами переманивания сотрудников коммерческой организации выступают:

- а) подведомственные структуры;
- б) подконтрольные структуры;
- в) коммерческие структуры;
- г) организации-конкуренты.

6. Основная причина успешной реализации угрозы переманивания - ...

- а) удовлетворенность переманиваемого сотрудника;
- б) недовольство переманиваемого сотрудника;
- в) страх переманиваемого сотрудника;
- г) жажда наживы переманиваемого сотрудника.

7. Наиболее эффективной группой методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации являются ... методы.

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

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

- а) недобросовестной конкуренции;
- б) типовое проявление закона конкуренции на рынке труда,
- в) противоречащий действующему законодательству.

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

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

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

- а) системы персонального менеджмента;
- б) системы менеджмента безопасности;
- в) реализации активной социальной политики
- г) системы кадрового менеджмента

11. Работник организации, способный либо в собственных имущественных или неимущественных интересах, либо в силу общей безответственности нарушить доверие работодателя и нанести ущерб его безопасности - ...

- а) кадровый агрессор;
- б) кадровый диверсант;
- в) лояльный сотрудник;
- г) нелояльный сотрудник.

12. Основная причина успешной реализации угрозы склонения сотрудника к нелояльному поведению - ...

- а) собственная инициатива сотрудника;
- б) неэффективность работы службы персонала;
- в) неспособность противостоять воздействию третьих лиц;
- г) неэффективность системы персонального менеджмента.

13. Инструмент реализации угрозы сотрудника к нелояльному поведению - ...

- а) переманивание;
- б) вербовка;
- в) саботаж;
- г) обман.

14. Субъектами вербовки сотрудников организаций, представляющих финансовый сектор экономики, могут выступать ...

- а) конкуренты данной финансовой организации;
- б) конкуренты ее клиентов;
- в) конкуренты как данной финансовой организации, так и ее клиентов.

15. Объектами угрозы покушений могут быть:

- а) собственники организации;
- в) высокопоставленные государственные служащие;

б) топ-менеджеры организации; г) верно все перечисленное.

16. Причинами физического устранения предпринимателей и топ-менеджеров не являются:

- а) участие в борьбе за раздел или последующий передел государственной собственности, осуществляемой с использованием легитимных методов;
- б) конфликты, связанные с рейдерским захватом чужого бизнеса;
- в) конфликты между конкурентами;
- г) выполнение принятых на себя обязательств в отношении крупных клиентов и партнеров;
- д) борьба за контроль над конкретной организацией между двумя преступными группировками, если ее высшее руководство занимает сторону одной из них.

17. Профилактика угрозы покушения на топ-менеджеров и собственников организации включает:

- а) строгое соблюдение правил и норм, неформально сложившихся в соответствующей сфере бизнеса;
- б) решение проблемы путем ликвидации самой причины готовящегося покушения;
- в) решение проблемы путем использования угроз адекватного воздействия на самого заказчика;
- г) усиление защиты объекта покушения до уровня, делающего угрозу практически нереализуемой;
- д) эффективная деловая разведка и контрразведка, направленная на заблаговременное выявление потенциально опасных ситуаций.

18. Пресечение угрозы покушения на топ-менеджеров и собственников организации включает:

- а) строгое соблюдение правил и норм, неформально сложившихся в соответствующей сфере бизнеса;
- б) решение проблемы путем ликвидации самой причины готовящегося покушения;
- в) решение проблемы путем использования угроз адекватного воздействия на самого заказчика;
- г) усиление защиты объекта покушения до уровня, делающего угрозу практически нереализуемой;
- д) эффективная деловая разведка и контрразведка, направленная на заблаговременное выявление потенциально опасных ситуаций.

19. Наименее эффективный метод пресечения угрозы покушения на топ-менеджеров и собственников организации - ...

- а) решение проблемы путем использования угроз адекватного воздействия на самого заказчика;
- б) усиление защиты объекта покушения до уровня, делающего угрозу практически нереализуемой;
- в) обращение за помощью к правоохранительным органам.

20. К внешним субъектам угрозы покушения на сотрудников и собственников организации являются:

- а) совладельцы бизнеса;
- б) конкуренты;
- в) топ-менеджеры;
- г) криминальные структуры.

Задание 2

Вставьте в пропуски номера приведенных внизу страницы слов и выражений, подходящих по смыслу:

1. Интенсивность конкуренции между работодателями зависит от двух факторов:() и ().
2. Объектами переманивания выступают:(), (), ().
3. К противоправным и недобросовестным действиям персонала предприятия относятся:(), (), ().
4. Имеются два подхода к переманиванию сотрудников конкурирующей фирмой: () и ().
5. Субъекты склонения сотрудников к нелояльному поведению могут быть () и ().
6. Вербовка сотрудников может быть осуществлена с помощью: (), (), (), ().
7. Выделяются три основные формы реализации устранения объекта угрозы: (), (), ().
8. Противодействие угрозам персоналу предполагает () и ().
9. Формами реализации угрозы переманивания сотрудников организации: (), (), ().
10. Внешние субъекты склонения сотрудников к нелояльному поведению: (), (), (), ().
11. Выбор формы реализации угрозы устранения зависит от следующих факторов: (), (), ().
12. Внутренние субъекты склонения сотрудников к нелояльному поведению: (), (), (), ().

Ответы: 1. внутренние; 2. собственными силами; 3. открытое покушение; 4. шантаж; 5. профилактика угрозы; 6. менеджеры; 7. предложение лучших условий найма; 8. уровень квалификации работника; 9. государство; 10. имитация самоубийства; 11. мошенничество; 12. руководитель сотрудника–объекта угрозы; 13. внешние; 14.финансовые

возможности заказчика; 15. прямые угрозы; 16. конкуренты; 17. ведущие специалисты; 18. подчиненный сотрудника–объекта угрозы; 19. эффективность организации защиты объекта; 20. незаконные сделки; 21. предложение о решении жизненно важной проблемы; 22. работники подконтрольных сотруднику подразделений; 23. с использованием услуг специализированных посредников; 24. профессионализм исполнителя заказа; 25. подкуп; 26. пресечение угрозы; 27. степень дефицитности специальности; 28. криминальные структуры; 29. скрытое покушение; 30. высококвалифицированные работники; 31. коллеги по работе; 32. «игра» на недовольстве работодателем; 33. индивидуально действующие злоумышленники; 34. недобросовестная конкуренция; 35. шантаж

Приложение № 3

к п. 4.1

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»
для заочной формы обучения**

Задание 1.

1. Сущность кадровой безопасности.
2. Программные средства защиты от несанкционированного доступа к конфиденциальной информации в электронной форме.
3. Сформулируйте перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, занимающих рабочие места, указанные в приведенной ниже таблице.

Таблица – Перечень основных угроз имущественной безопасности

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

Задание 2.

1. Угрозы кадровой безопасности.
2. Санкции к сотрудникам организации при выявлении фактов хищений ими имущества работодателя.
3. Сформулируйте ранжированный по степени вероятности перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, дифференцированный по соответствующим отраслям, заполнив для этого приведенную ниже таблицу.

Таблица – Ранжированный перечень угроз имущественной безопасности

Отрасли	Типовые угрозы
Сельское хозяйство	
Рыбопромышленный комплекс	
Финансовый сектор экономики	
Торговля и сфера услуг	

Задание 3.

1. Основные определения кадровой подсистемы системы экономической безопасности. Характеристики персонала.
2. Проблема коррупции в службах коммерческого директора организации.
3. Определите санкции за указанные ниже нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения информационной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы.

Таблица – Перечень санкций за нарушение правил информационной безопасности

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

Задание 4.

1. Философия организации и философия управления персоналом
2. Профилактика угрозы коррупции со стороны должностных лиц
3. Определите категории сотрудников сельскохозяйственного предприятия, дифференцированные по вероятности разглашения ими конфиденциальной информации работодателя, заполнив для этого правую графу приведенной ниже таблицы.

Таблица – Категории сотрудников

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

Приложение № 4

к п. 4.3

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ», которые при необходимости могут быть использованы для промежуточной аттестации

1. Сущность понятия кадровой безопасности ее место в системе экономической безопасности предприятия
2. Субъекты, объекты и факторы кадровой безопасности
3. Угрозы кадровой безопасности. Классификация и характеристика угроз по источнику возникновения и экономическому характеру
4. Угрозы кадровой безопасности. Классификация и характеристика угроз по целевой направленности и характеру потерь
5. Угрозы кадровой безопасности. Классификация и характеристика угроз по субъекту и вероятности реализации
6. Отечественная и отраслевая специфика угроз кадровой безопасности
7. Классификация и характеристика методов противодействия угрозам
8. Основные определения кадровой подсистемы системы экономической безопасности
9. Характеристики персонала организации
10. Человеческий фактор как источник риска экономической безопасности
11. Управление кадровыми рисками. Контроль персонала при найме
12. Управление кадровыми рисками. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности
13. Структура системы управления кадровой безопасностью: стратегия управления кадровой безопасностью
14. Структура системы управления кадровой безопасностью: операционные подсистемы
15. Структура системы управления кадровой безопасностью: блок обеспечения
16. Служба безопасности организации и ее функции в рамках кадровой подсистемы системы экономической безопасности
17. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью
18. Угроза переманивания сотрудников организации: факторы, субъекты, объекты, формы реализации, причины

19. Угроза склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя: субъекты, объекты, формы реализации

20. Угроза склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя: инструмент и организация противодействия

21. Угроза покушений на собственников и топ-менеджеров организации: причины, субъекты, объекты, формы реализации

22. Угроза покушений на собственников и топ-менеджеров организации: факторы, организация противодействия

23. Конфиденциальная информация как объект защиты

24. Угроза информационной безопасности организации с участием персонала: причины, субъекты, формы угроз

25. Методы реализации угроз информационной безопасности

26. Противодействие угрозам информационной безопасности: формирование ранжированного перечня конфиденциальных сведений и оценка возможных каналов утечки

27. Противодействие угрозам информационной безопасности: определение перечня прикладных методов защиты; формирование и внедрение подсистемы информационной безопасности организации

28. Обучение сотрудников организации правилам обеспечения информационной безопасности

29. Контроль соблюдения сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации

30. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения информационной безопасности

31. Имущество организации как объект защиты

32. Реализация угроз имущественной безопасности организации с участием персонала

33. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала

34. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности