

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"КАЛИНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"

Институт отраслевой экономики и управления

**А. Е. Тарутина**

## **КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины  
для студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность

Калининград  
Издательство ФГБОУ ВО "КГТУ"  
2023

УДК 658.8

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности  
ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО «КГТУ» М. Г. Побегайло

**Тарутина, А. Е.**

Кадровые аспекты экономической безопасности: учеб.-метод. пособие по изучению дисциплины для студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности"/ А. Е. Тарутина. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. – 54 с.

В учебно-методическом пособии приведен тематический план по дисциплине и даны методические указания по её самостоятельному изучению, подготовке к практическим занятиям, задания и методические указания по выполнению курсовой работы, контрольной работы, подготовке к промежуточной аттестации, выполнению самостоятельной работы. Пособие подготовлено в соответствии с требованиями утвержденной рабочей программы дисциплины "Кадровые аспекты экономической безопасности" специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности".

Рис. 1, табл. 13, список лит – 8 наименований

Учебно-методическое пособие рассмотрено и одобрено в качестве локального электронного методического материала кафедрой экономической безопасности 31.08.2023 г., протокол № 01

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины рекомендовано к изданию в качестве локального электронного методического материала для использования в учебном процессе методической комиссией ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО «КГТУ» 22.09.2023 г., протокол № 11

УДК 658.8

© Федеральное государственное  
бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
"Калининградский государственный  
технический университет", 2023 г.  
© Тарутина А. Е., 2023 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её самостоятельному изучению .....	7
Тема 1. Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности организации.....	7
Тема 2. Теоретические основы кадровой безопасности.....	8
Тема 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности .....	10
Тема 4. Система управления кадровой безопасностью организации.....	11
Тема 5. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.....	14
Тема 6. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала .....	17
Тема 7. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации с участием персонала .....	18
2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям.....	20
Тема 1. Кадровая безопасность как одно из направлений экономической безопасности предприятия.....	20
Тема 2. Теоретические основы кадровой безопасности.....	24
Тема 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности .....	24
Тема 4. Система управления кадровой безопасности.....	27
Тема 5. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.....	30
Тема 6. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала .....	33
Тема 7. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации.....	36
3 Методические указания по выполнению контрольной работы.....	39
4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации.....	48
5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине .....	50
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	52
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Пример страницы СОДЕРЖАНИЕ в контрольной работе.....	53

## ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методическое пособие составлено в соответствии с требованиями утвержденной рабочей программы дисциплины "Кадровые аспекты экономической безопасности" Блока 1, части, формируемой участниками образовательной программы специалитета по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность.

Целью освоения дисциплины "Кадровые аспекты экономической безопасности" является изучение и освоение теоретических основ разработки и применения технологий кадрового менеджмента в системе мер обеспечения экономической безопасности, принятия кадровых управленческих решений и оказания консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам функционирования кадровой подсистемы системы экономической безопасности организации.

Планируемые результаты освоения дисциплины "Кадровые аспекты экономической безопасности" заключаются в том, что студент должен:

### **знать:**

- 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;

### **уметь:**

- 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;

### **владеть:**

- 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;

– способностью применять основные закономерности создания и принципы функционирования кадровой подсистемы организации.

К видам текущего контроля результатов освоения дисциплины "Экономическая безопасность России" относятся задания, выполняемые студентами на учебных занятиях и во время самостоятельной работы, а именно:

1) Тестовые задания.

Критерии оценки результатов теста:

"отлично" - 90-100 % правильных ответов в тесте;

"хорошо" - 70-90 % правильных ответов в тесте;

"удовлетворительно" - 50-70 % правильных ответов в тесте;

"неудовлетворительно" - менее 50 % правильных ответов в тесте.

2) Задания по темам практических (семинарских) занятий.

Критерии и шкала оценивания практических (семинарских) занятий:

"отлично" - полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.;

"хорошо" - недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников;

"удовлетворительно" - отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

"неудовлетворительно" - нераскрытие темы; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

3) Задания (задачи) по темам практических занятий;

Критерии и шкала оценки результатов:

"отлично" - выставляется при безошибочно решенной задаче;

"хорошо" - выставляется, если задача, в основном, решена верно;

"удовлетворительно" - выставляется при незначительных замечаниях и неточностях по задаче;

"неудовлетворительно" - выставляется при ответах, не удовлетворяющих критериям, указанным в предыдущих пунктах.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета с оценкой. К оценочным средствам промежуточной аттестации результатов освоения дисциплины "Кадровые аспекты экономической безопасности" относятся:

- контрольная работа (для студентов заочной формы обучения);
- контрольные вопросы.

К зачету с оценкой допускаются студенты, имеющие положительные результаты прохождения текущего контроля (а также зачетную контрольную работу для студентов заочной формы обучения).

Критерии оценки результатов зачета с оценкой:

"отлично" - выставляется в случаях полного и четкого ответа на два теоретических вопроса и дополнительные вопросы по изученной дисциплине;

"хорошо" - выставляется в случаях полного и четкого ответа на два теоретических вопроса и незначительных, не принципиальных погрешностях при ответах на дополнительные вопросы;

"удовлетворительно" - при правильных ответах на теоретические вопросы. Допускаются не принципиальные погрешности или незначительная незавершенность ответов, диктуемая лимитом времени, а также незначительные замечания и неточности по теоретическим вопросам. Не менее 50 % основных положений вопросов должны быть раскрыты студентом полностью;

"неудовлетворительно" - выставляется при ответах, не удовлетворяющих критериям, указанным в предыдущих пунктах.

Материал данного учебно-методического пособия изложен по разделам.

В первом разделе представлен тематический план по дисциплине и методические указания по изучению тем курса, приводятся выдержки наиболее важного при изучении тем материала, а также указаны источники для самостоятельного изучения.

Второй раздел содержит методические указания по подготовке к практическим занятиям согласно тематическому плану, тестовые вопросы и задания.

В третьем разделе приведены методические указания по выполнению курсовой работы с рекомендациями по выбору темы работы.

Четвертый раздел включает вопросы, задачи и требования к промежуточной аттестации по дисциплине.

В пятом разделе содержатся методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине.

Учебно-методическое пособие содержит список рекомендуемых источников, включающий основную, дополнительную учебную литературу, а также приложения, в которых представлены исходные данные для выполнения курсовой работы и образец ее титульного листа.

## **1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её самостоятельному изучению**

### **Тема 1. Кадровая безопасность как одно из основных направлений экономической безопасности организации**

**Форма занятий** - лекция.

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Введение в кадровые аспекты экономической безопасности

**Вопрос 2.** Сущность кадровой безопасности предприятия

**Вопрос 3.** Угрозы кадровой безопасности предприятия

#### **Методические указания по изучению темы 1**

**Вопрос 1. Введение в кадровые аспекты экономической безопасности**

*Целью* освоения дисциплины является изучение и освоение теоретических основ разработки и применения технологий кадрового менеджмента в системе мер обеспечения экономической безопасности (далее ЭБС).

*Задачи* изучения дисциплины:

- освоение знаний в области применения основных закономерностей создания и принципов функционирования систем ЭБС;
- формирование представления об основах КБС организации;
- формирование основ противодействия угрозам КБС организации.

**Вопрос 2. Сущность кадровой безопасности предприятия**

*Кадровая безопасность (КБС)* – это процесс предотвращения негативных воздействий на ЭБС предприятия за счет устранения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

*Субъект кадровой безопасности* - активный участник процессов в деятельности обеспечения кадровой безопасности, воздействующий на объект кадровой безопасности независимо от характера этого воздействия: наносящего ущерб, разрушение или противодействующего этому. Субъектами кадровой КБС являются: служба безопасности организации (далее СБ) – основной субъект; служба управления персоналом (далее СУП).

К объектам КБС относятся СБ, СУП, персонал организации и кандидаты на вакансии организации.

### **Вопрос 3. Угрозы кадровой безопасности предприятия**

*Угрозы кадровой безопасности* – негативное воздействие кадровой функциональной составляющей на экономическую безопасность предприятия.

Классификация угроз КБС по основным признакам:

- 1) *по источнику возникновения*: внешние и внутренние;
- 2) *по целевой направленности*: угрозы БС сотрудникам организации и угрозы БС организации со стороны ее собственных сотрудников;
- 3) *по характеру потерь*: угрозы информационной и угрозы имущественной безопасности;
- 4) *по субъекту реализации*: со стороны конкурентов, со стороны криминальных структур и отдельных злоумышленников; со стороны государства; со стороны сотрудников организации;
- 5) *по экономическому содержанию*: материального характера и нематериального характера;
- 6) *по вероятности реализации*: потенциальные, реализуемые и реализованные.

### **Методические материалы по теме 1**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 1: [3, 4].*

### **Тема 2. Теоретические основы кадровой безопасности**

**Форма занятий** - лекция.

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Основные определения кадровой подсистемы системы ЭБС.

Характеристики персонала

**Вопрос 2.** Философия управления персоналом и философия организации

**Вопрос 3.** Ретроспективный обзор теорий управления персоналом

### **Методические указания по изучению темы 2**

**Вопрос 1.** Основные определения кадровой подсистемы системы ЭБС.

Характеристики персонала

Основными понятиями курса являются:

*Трудовые ресурсы* – трудоспособная часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;



Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, составляет *экономически активное население*;

*Персонал* – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев;

*Кадры предприятия* – совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юр. лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Основными характеристиками персонала организации являются структура и численность.

*Структура персонала организации* – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку.

В практической деятельности чаще всего выделяют: профессиональную, квалификационную, половозрастную структуру; структуру персонала по стажу работы; структуру персонала организации по уровню образования.

*Численность персонала* определяется следующими показателями:

1) списочная численность (Чс) – включает всех работников, принятых на постоянную, сезонную и временную работу на срок 1 день и более со дня их зачисления на работу;

2) явочная численность (Чя) – количество работников списочного состава, явившихся на работу.

3) среднесписочная численность. Численность работников за период меняется, так как происходит их движение.

## **Вопрос 2. Философия управления персоналом и философия организации**

*Философия управления персоналом* – это философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснение лежащих в основе управления персоналом идей и целей

Философия УП персоналом организации является неотъемлемой частью философии организации, ее основой.

*Философия организации* – это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации.

## **Вопрос 3. Ретроспективный обзор теорий управления персоналом**

За более чем столетие роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались, уточнялись и теории УП. В настоящее время различают три **группы теорий**:

- 1) классические теории;
- 2) теории человеческих отношений;

3) теории человеческих ресурсов.

## **Методические материалы по теме 2**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.  
*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 2: [1-3, 4-6, 8].*

## **Тема 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности**

**Форма занятий** - лекция.

### **Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Человеческий фактор как источник риска

**Вопрос 2.** Управление кадровыми рисками

## **Методические указания по изучению темы 3**

### **Вопрос 1. Человеческий фактор как источник риска**

Риски КБС делятся на:

1) риски при работе с персоналом на входе в организацию: риск неправильного выбора источника поиска кандидатов; принятия кандидата с прямыми угрозами кадровой и ЭБС; неправильной оценки кандидата на этапе подбора; неудачной адаптации работника в коллективе;

2) риски КБС при работе с персоналом внутри организации: риск возникновения внутренних конфликтов между работниками; снижения мотивации и стимулов к эффективной работе; прямых злоупотреблений работника, наносящий экономический ущерб предприятию;

3) риски КБС при работе с персоналом на выходе из организации: риск формирования отрицательного имиджа предприятия как работодателя через распространение отрицательной информации; распространения работником информации, являющейся коммерческой тайной, среди его конкурентов.

### **Вопрос 2. Управление кадровыми рисками**

Управление кадровыми рисками предполагает контроль: в случаях набора персонала; в условиях трудовой деятельности; при увольнении сотрудников.

*Контроль персонала при найме* – самый ответственный этап, так как здесь возникают первые риски. Основная нагрузка по его осуществлению ложится на СУП предприятия, тогда как работники СБ привлекаются при необходимости.

*Контроль персонала в процессе трудовой деятельности* представляет собой комплекс мер из установленных для персонала всех уровней регламентов, ограничений, режимов, оценочных операций и процедур безопасности. Он имеет целью ликвидацию возможности причинения ущерба со стороны работников. Такой контроль осуществляется СБ, в меньшей степени СУП. Основными направлениями контроля персонала в процессе трудовой деятельности с позиции

БС являются: контроль результатов деятельности; контроль использования рабочего времени; информационный контроль.

### Методические материалы по теме 3

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 3: [1-3, 8].

### Тема 4. Система управления кадровой безопасностью организации

Форма занятий - лекция.

#### Вопросы для изучения

**Вопрос 1.** Структура системы управления кадровой безопасностью (СУКБС) и оценка ее эффективности

**Вопрос 2.** Служба безопасности организации и ее функции в рамках кадровой подсистемы системы ЭБС

**Вопрос 3.** Методические требования к СУКБС

### Методические указания по изучению темы 4

**Вопрос 1. Структура системы управления кадровой безопасностью (СУКБС) и оценка ее эффективности.** СУКБС – совокупность взаимосвязанных элементов, подразделений и должностных лиц. Имеет типовую структуру и включает в себя *три основных элемента* (рисунок 1):

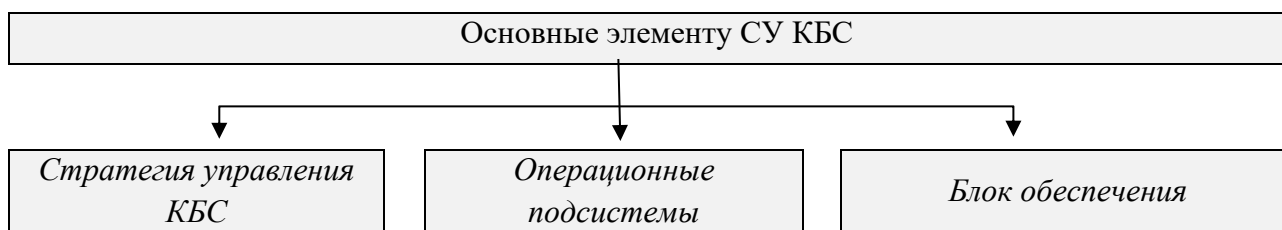


Рисунок 1 - Основные элементы системы управления кадровой безопасностью

*Стратегия управления кадровой безопасностью (СУКБС)* – совокупность долгосрочных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности.

На практике применяются три основных варианта СУКБС:

- 1) Стратегия адекватного ответа на угрозы;
- 2) Стратегия пассивной защиты от угроз;
- 3) Стратегия упреждающего противодействия угрозам.

*Операционные подсистемы* - это самостоятельные элементы системы управления, каждый из которых направлен на решение формализованного

перечня однотипных задач по обеспечению КБС организации. Таких подсистем – две. Одна направлена на противодействие угрозам БС сотрудников, другая – на противодействие угрозам, исходящих от самих от сотрудников.

*Блок обеспечения* включает в себя несколько направлений: информационное, нормативно-методическое, технологическое, кадровое, инструментальное, финансовое обеспечение.

Для оценки эффективности управления КБС используется критерии:

- общее количество выявленных угроз, с дифференциацией на угрозы, пресеченные в полном объеме, пресеченные лишь частично, негативно реализованные в полном объеме;
- прямой финансовый ущерб, нанесенный организации в результате частично и полностью реализованных угроз;
- потенциальный ущерб, который могли бы нанести организации полностью или частично пресеченные угрозы;
- результаты реализации плановых профилактических мероприятий;
- отсутствие обоснованных претензий к СБ со стороны правоохранительных органов, собственных подразделений и отдельных сотрудников.

## **Вопрос 2. Служба безопасности организации и ее функции в рамках кадровой подсистемы системы ЭБС**

*СБ* – специализированное структурное подразделение организации, созданное для обеспечения ее защиты от возможных угроз.

Различают три стратегических подхода к организации:

- 1) полный отказ от услуг сторонних специализированных структур и формирование полноценной по функциям собственной СБ;
- 2) минимизация штатных сотрудников СБ, с возложением основных ее функций на сторонние специализированные структуры;
- 3) возможность ограниченного использования услуг специализированных частных структур для выполнения локальных задач, обычно сомнительных с позиции их легитимности. Данный вариант является компромиссом между первым и вторым вариантами.

Перечень основных структурных подразделений СБ: информационно–аналитический отдел; отдел информационной безопасности; отдел физической защиты; отдел собственной безопасности; служба режима.

Деятельность СБ и ее должностных лиц является объектом постоянного *контроля*, который осуществляется по трем направлениям:

- 1) со стороны правоохранительных органов - отсутствие нарушений законодательства при исполнении СБ своих функций;

2) со стороны руководства организации - эффективность исполнения установленных функций и отсутствие фактов превышения полномочий;

3) в режиме внутреннего контроля в рамках самой СБ.

*Функции СБ* организации формируются в рамках ее взаимодействия с другими подразделениями, а именно:

а) взаимодействие с маркетинговой службой - совместное изучение и анализ конкурентов, подготовка аналитических обзоров и рекомендаций для руководства; выполнение специальных поручений по сбору дополнительной информации об отдельных клиентах и партнерах;

б) взаимодействие со службой персонала - проведение специальных проверок при найме новых сотрудников по заявке со стороны СУП ; участие в первичном обучении вновь нанятых сотрудников; координация действий по контролю над лояльностью персонала и соблюдением правил обеспечения БС;

в) взаимодействие с финансовой службой - передача и обоснование заявок на финансовые ресурсы, необходимые для СБ, отчеты об использовании выделенных средств; совместное расследование фактов нарушений корпоративной финансовой дисциплины (в случае прямых хищений):

г) взаимодействие со службой информационных технологий - совместные действия по защите компьютерных сетей от несанкционированного проникновения и повреждения.

### **Вопрос 3. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью**

#### Методические требования к СУКБС:

1) системный подход к проблеме обеспечения КБС (главное требование);  
2) приоритет мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;  
3) ориентированность СУКБС на обеспечение приоритетной защиты конфиденциальной информации;

4) непосредственное участие в обеспечении КБС организации всех ее должностных лиц в рамках установленной им компетенции и ответственности;

5) обеспечение взаимодействия СУКБС с другими направлениями менеджмента;

6) соразмерность затрат на обеспечение КБС организации реальному уровню угроз.

### **Методические материалы по теме 4**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 4: [1-3, 8].*

## **Тема 5. Противодействие угрозам безопасности персонала организации**

**Форма занятий** - лекция.

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации

**Вопрос 2.** Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя

**Вопрос 3.** Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации

### **Методические указания по изучению темы 5**

**Вопрос 1. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации**

*БС персонала организации* - совокупность мер по обеспечению защиты сотрудников от потенциальных угроз в форме переманивания конкурентами, вербовки, шантажа, прямых угроз жизни и здоровью, покушений.

**Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации**

Субъекты угрозы:

- для любых организаций, кроме органов гос. управления – *конкуренты*;  
- для государственных органов – *подведомственные или подконтрольные или коммерческие структуры*.

Объекты угрозы: менеджеры; ведущие специалисты; высококвалифицированные работники, представители рабочих профессий.

Формы реализации угрозы: предложение лучших условий найма, параллельном решении жизненно важной для человека проблемы; шантаж в форме угрозы передачи работодателю или правоохранительным органам компрометирующей сотрудника информации.

*Основная причина успешной реализации данной угрозы - недовольство переманиваемого сотрудника.* Противодействие – в его устранении.

**Вопрос 2. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя**

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

Объекты угрозы - должностные лица, занимающие рабочие места, которые обеспечивают доступ: к конфиденциальной информации; к управлению денежными средствами и ТМЦ, а также к их хранению; к реализации функций управления, регулирования и надзора.

Субъекты угрозы могут быть внешними и внутренними.

- *Внешние*: государство (в лице правоохранительных, фискальных и контролирующих органов); конкуренты; криминальные структуры; индивидуально действующие злоумышленники.

- *Внутренние*: руководитель сотрудника–объекта угрозы; подчиненный сотрудника–объекта угрозы; работники подконтрольных сотруднику подразделений; коллеги по работе.

Данная угроза имеет следующие формы реализации: превращение сотрудника в постоянно действующий источник утечки конфиденциальной информации; разовое разглашение сотрудником конфиденциальных сведений; соучастие сотрудника в реализации угроз в адрес работодателя со стороны третьих лиц; злоупотребление сотрудником своими служебными полномочиями в интересах третьего лица; акты прямого саботажа по заказу третьего лица.

Инструмент реализации данной угрозы вербовка - действия со стороны представителей конкурентов, криминальных группировок, правоохранительных органов государства, направленные на то, чтобы склонить конкретного работника к нарушению доверия со стороны работодателя.

Вербовка может быть с использованием подкупа, шантажа, "игры" на недовольстве работодателем, прямых угроз.

Организация противодействия угрозе предполагает использование следующих прикладных процедур (технологий) и методов:

1) *Профилактика угрозы*: организация тщательного отбора кандидатов в целях отсева лиц, чьи личностные качества или автобиография делают их уязвимыми для вербовки или шантажа; обучение сотрудников правилам служебного и внеслужебного поведения, исключающего возможность их последующего шантажа; специальное обучение сотрудников правилам поведения в случае попыток их вербовки, шантажа; постоянный контроль над сотрудниками, занимающими рабочие места, наиболее опасные с позиции рассматриваемой угрозы; специальные служебные проверки сотрудников, в отношении которых у руководителя или СБ по результатам контроля появились обоснованные подозрения.

2) *Пресечение угроз и наказание их виновников*: перевод сотрудника на другое рабочее место, неинтересное для потенциальных субъектов угрозы; мотивация сотрудника, своевременно проинформировавшего СБ о попытке его вербовки или угроз; освобождение сотрудника от ответственности за уже допущенные нарушения, ставшие поводом для шантажа, в случае своевременного информирования СБ об этой попытке; увольнение сотрудника, ставшего "агентом влияния" субъекта рассматриваемой угрозы; использование завербованного сотрудника в качестве источника дезинформации, с

последующим увольнением; использование предусмотренных законом методов уголовного преследования виновных сотрудников.

### **Вопрос 3. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации**

*Причины* устранения: участие в борьбе за раздел гос. собственности, осуществляемой с использованием нелегитимных методов; конфликты, связанные с рейдерским захватом чужого бизнеса; конфликты между конкурентами; невыполнение обязательств, принятых на себя в рамках прямого сотрудничества с организованной преступностью; невыполнение принятых на себя обязательств в отношении крупных клиентов и партнеров; борьба за контроль над организацией между двумя преступными группировками, если ее высшее руководство занимает сторону одной из них; нерешенные внутрикорпоративные проблемы.

Субъекты угрозы: внешние (конкуренты, криминальные структуры); внутренние (совладелец бизнеса, один из топ-менеджеров, близких по должностному статусу).

Объекты угрозы: собственники организации; топ-менеджеры организации или высокопоставленные государственные служащие.

Выделяются три основные формы реализации: открытое покушение; имитация самоубийства объекта покушения; скрытое покушение с использованием нетрадиционных средств.

Организация противодействия угрозе предполагает использование следующих прикладных процедур (технологий) и методов:

1) *Профилактика угрозы*: отказ от работы в сфере бизнеса или участия в конкретных операциях, где угроза становится реальной; строгое соблюдение правил и норм, неформально сложившихся в соответствующей сфере бизнеса; эффективная деловая разведка и контрразведка, направленная на заблаговременное выявление опасных ситуаций; ликвидация самой причины покушения; - специальное обучение собственников и топ-менеджеров организации правилам обеспечения собственной физической безопасности.

2) *Пресечение угрозы*: использование угроз адекватного воздействия на самого заказчика; усиление защиты объекта покушения до уровня, делающего угрозу практически нереализуемой; обращение к правоохранительным органам.

Однозначный приоритет методов профилактики при противодействии угрозе покушения на высших должностных лиц организации.

### **Методические материалы по теме 5**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 5: [1-3, 6, 8].*



## **Тема 6. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала**

**Форма занятий** - лекция.

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Конфиденциальная информация как объект защиты

**Вопрос 2.** Реализация угроз информационной безопасности организации с участием персонала

**Вопрос 3.** Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала

**Вопрос 4.** Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности

### **Методические указания по изучению темы 6**

**Вопрос 1. Конфиденциальная информация как объект защиты**

*Информационная БС организации (ИБС)* - совокупность мер по обеспечению защиты конфиденциальной информации от ее перехвата, разглашения, а также искажения или уничтожения.

*Конфиденциальная информация* - информация, доступ к которой ограничивается в целях защиты коммерческой или клиентской тайны, а также другие сведения, разглашение которых по каким-либо причинам нежелательно для конкретной организации. Делится на две категории: составляющая коммерческую тайну; составляющая клиентскую тайну.

*Коммерческая тайна* - разновидность конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении организации, разглашение которой способно нанести ей имущественный или неимущественный ущерб.

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

**Вопрос 2. Реализация угроз информационной безопасности организации с участием персонала**

Причины реализации угроз ИБС организации со стороны ее персонала - безответственность сотрудников или их злой умысел.

Субъекты угроз ИБС: конкуренты; криминальные структуры; хакеры; собственные нелояльные сотрудники; государство в лице фискальных или правоохранительных органов.

Формы реализации угроз ИБС организации: перехват конфиденциальной информации, хищение, повреждение или уничтожение, искажение.

**Вопрос 3. Противодействие угрозам ИБС организации со стороны ее персонала** осуществляется в несколько этапов:

1. Формирование ранжированного перечня конфиденциальных сведений организации и присвоение им соответствующего грифа секретности;
2. Оценка возможных каналов утечки (перехвата) конфиденциальной информации организации;
3. Определение перечня прикладных методов защиты информации;
4. Непосредственное формирование и внедрение подсистемы информационной безопасности организации

**Вопрос 4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности** подразумевает следующие направления.

- 1) обучение сотрудников организации правилам обеспечения информационной безопасности работодателя.
- 2) контроль над сотрудниками организации.
- 3) мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ИБС

### **Методические материалы по теме 6**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.  
*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 6: [1-3, 4-6, 8].*

**Тема 7. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации с участием персонала**

**Форма занятий** - лекция.

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Имущество организации как объект защиты

**Вопрос 2.** Реализация угроз имущественной безопасности организации с участием персонала

**Вопрос 3.** Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала

**Вопрос 4.** Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности

### **Методические указания по изучению темы 7**

**Вопрос 1. Имущество организации как объект защиты**

*Предприятие* – это имущественный комплекс, используемый собственниками этого имущества для осуществления предпринимательской деятельности.

*Имущественная БС организации (ИмБС)* - совокупность мер по обеспечению защиты имущества от угрозы насильственного (ограбление) и ненасильственного (кражи) хищения, а также повреждения или уничтожения.

С позиции ИмБС высоколиквидные активы, а именно наличные денежные средства, а также часть имущества организации в материальной форме являются основным объектом хищения, а значит, защиты.

## **Вопрос 2. Реализация угроз имущественной безопасности организации с участием персонала**

Субъектами угроз ИмБС организации могут выступать: конкуренты, криминальные структуры, индивидуальные злоумышленники, клиенты или партнеры организации, собственные сотрудники.

Формы реализации угроз имущественной безопасности: перехват прав собственности на имущество организации; хищение имущества; повреждение или уничтожение имущества; реализация невыгодных или прямо убыточных для нее хозяйственных операций.

## **Вопрос 3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала**

Включает несколько, последовательно выполняемых этапов:

1. Формирование ранжированного перечня имущества организации;
2. Оценка возможных угроз ИмБС организации со стороны ее сотрудников с учетом специфики ее деятельности;
3. Определение перечня прикладных методов защиты имущества;
4. Формирование и внедрение подсистемы ИмБС организации.

## **Вопрос 4. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности**

Работа с персоналом организации в целях профилактики и пресечения угроз ИмБС осуществляется по той же технологии и с использованием тех же базовых методов, что и при противодействии угрозам ИБС (см. тему 6).

Общее отличие: наличие рабочих мест, предполагающих прямую материальную ответственность занимающих их сотрудников за сохранность и правильное использование доверенных денежных средств и ТМЦ.

Особенности в организации обучения: специальное техническое обучение, уменьшающее вероятность неумышленного повреждения имущества; специальное обучение сотрудников СБ технике отражения угроз ИмБС организации, осуществляемых насильственными методами.

Особенности в организации контроля: включение в число субъектов контроля финансовой службы, а также материально-ответственных лиц; использование методов финансового контроля, технологий инвентаризации, независимых экспертов для проверки заключаемых контрактов.

Особенности в организации мотивации: в области позитивной мотивации - использование форм дополнительной оплаты труда, снижающих вероятность финансовых злоупотреблений; в области специальных санкций - возмещение прямого ущерба, нанесенного материально ответственными лицами; привлечение сотрудников, виновных в хищениях имущества, не только к административной, но и к уголовной ответственности.

### **Методические материалы по теме 6**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 7:* [1-3, 5-7, 9]. **9 - нет**

## **2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям**

**Тема 1. Кадровая безопасность как одно из направлений экономической безопасности предприятия**

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 1**

### **Практическое задание 1**

Оценить процесс обеспечения экономической безопасности ООО "Континент", ее функциональных составляющих и посчитать совокупный критерий экономической безопасности предприятия.

#### Условия задачи:

ООО "Континент" относится к области малого и среднего бизнеса. Фирма работает на рынке оптовой торговли Калининграда и области. Цель бизнеса на ближайший период - расширение рынка сбыта за счет монопольной реализации продукции. Офис и склад фирмы находятся в Калининграде. Продукция - вода минеральная питьевая газированная "Прусская" в бутылках объемом 1,5 л и 0,5 л. Покупатели – оптовые фирмы по реализации минеральных вод и магазины, реализующие данную продукцию в розницу.

#### Методические указания по выполнению практического задания:

1) Пользуясь данными таблиц 1, 2, рассчитать следующие показатели и сделать вывод о состоянии экономической безопасности предприятия:

а) абсолютное отклонение объемов реализации по годам в сопоставимых ценах:

$$\Delta y_i = y_i - y_{i-1},$$

где  $y_i$  – объем реализации отчетного периода;  $y_{i-1}$  - объем реализации предшествующего периода;

б) темп роста объемов реализации по годам:

$$Tr = y_i/y_{i-1} * 100\%;$$

в) темп прироста объемов реализации по годам:

$$T_{пр} = (y_i - y_{i-1}) / y_{i-1} * 100 \%$$

Таблица 1 – Реализация воды минеральной лечебно-столовой "Прусская" в бутылках емкостью 0,5 л, тыс. руб.

Год	Объем реализации	Абсолютное отклонение объемов реализации	Темп роста объемов реализации	Темп прироста объемов реализации
2021	2546,0			
2022	2889,5			
2023	3957,0			

Таблица 2 - Реализация воды минеральной лечебно-столовой "Прусская" в бутылках емкостью 1,5 л, тыс. руб.

Год	Объем реализации	Абсолютное отклонение объемов реализации	Темп роста объемов реализации	Темп прироста объемов реализации
2018	4306	-	-	-
2019	5023			
2020	6276			

2) На основании анализа данных таблиц 3, 4 сделайте выводы о состоянии кадровой безопасности и необходимости увеличения численности работников фирмы

Таблица 3 – Загрузка торгово-оперативного и вспомогательного персонала ООО "Континент"

Показатель	Водитель погрузчика	Водитель	Кладовщик	Кассир	Оператор
Количество человек	3	2	2	1	2
Коэффициент загрузки	0,8	0,7	0,9	0,9	0,8

Таблица 4 – Кадровый состав руководящих работников ООО "Континент"

Должность	Образование	Опыт работы
1. Генеральный директор	высшее	В течение 15 лет работал заместителем директора завода "Минеральные воды"
2. Главный бухгалтер	высшее	В течение 7 лет работал главным бухгалтером в оптовой фирме "Караван"
3. Заведующий складом	высшее	В течение 12 лет работал завскладом завода "Минеральные воды"

3) Провести оценку уровня экономической безопасности предприятия путем определения совокупного критерия экономической безопасности, рассчитываемого на основе мнений экспертов по частным функциональным критериям экономической безопасности по формуле:

$$СКЭБ = \sum K_i d_i$$

где  $K_i$  – значение частного функционального критерия экономической безопасности предприятия;  $d_i$  – коэффициент значимости функциональной составляющей экономической безопасности предприятия;  $n$  – количество составляющих. Результат оформить в форме таблицы 5.

Оценка проводится тремя экспертами. При оценке используется 100-балльная шкала (0 – угроза экономической безопасности отсутствует, 25 – угроза, скорее всего, не реализуется, 50 – о наступлении события ничего сказать нельзя, 75 – угроза, скорее всего, проявится, 100 – угроза значительная, наверняка реализуется).

Таблица 5 – Расчет совокупного критерия экономической безопасности ООО "Континент"

Функциональная составляющая (i)	Коэффициент весомости ( $d_i$ )	Экспертная оценка			Средняя оценка ( $K_i$ )	Взвешенная оценка ( $K_i d_i$ )
		Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3		
1. Финансовая	0,25					
2. Интеллектуально-кадровая	0,15					
3. Техничко-технологическая	0,20					
4. Политико-правовая	0,10					
5. Информационная	0,15					
6. Экологическая	0,05					
7. Силовая	0,10					
СКЭБ	1,0					

## Задание 2

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте вопросы теста.

1. Под ЭБС предприятия понимается защищенность его производственного, технологического, кадрового и научно-технического потенциала от ... или ... экономических угроз.

а) внешних и внутренних; в) прямых и косвенных;

б) активных и пассивных; г) прямых (активных) и косвенных (пассивн.).

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

а) управление безопасностью; в) риск-менеджмент;

б) кадровая безопасность; г) фактор экономической безопасности.

3. Основным фактором, определяющим состояние ЭБС организации, является ...

а) устойчивый рост основных показателей;

- б) степень лояльности персонала;
- в) устойчивое конкурентное преимущество.

4. *На практике кадровая безопасность выражается ...*

- а) устойчивым ростом основных показателей;
- б) устойчивым конкурентным преимуществом.
- в) степенью лояльности персонала;

5. *К задачам кадровой безопасности относятся:*

- а) оценка компании как работодателя; в) удержание сотрудников;
- б) предотвращение потенциальных угроз; г) анализ конкурентов.

6. *К задачам кадровой безопасности не относятся:*

- а) комплектование службы управления персоналом;
- б) разработка мотивационных схем и схем оплаты;
- в) работа с сайтами вакансий, кадровыми агентствами;
- г) предотвращение хищений имущества предприятия.

7. *Внешние угрозы кадровой безопасности - ...*

а) негативное воздействие кадровой функциональной составляющей на экономическую безопасность предприятия;

б) это действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба;

в) это действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия, влекущие нанесение ущерба.

8. *Субъект кадровой безопасности организации – это ...*

а) активный участник процессов в деятельности обеспечения кадровой безопасности, воздействующий на объект кадровой безопасности независимо от характера этого воздействия;

б) негативные внутренние риски компании и угрозы, связанные с деятельностью персонала;

в) сбор, анализ сведений из открытых источников для принятия решений о допуске к конфиденциальной информации, документам.

9. *Объектами кадровой безопасности организации являются:*

- а) служба управления персоналом; в) кандидаты на вакансии;
- б) сотрудники организации; г) предприятия-конкуренты.

10. *Не противоречит действующему законодательству и нормам предпринимательской этики в области трудовых и конкурентных отношений реализация ... методов противодействия угрозам.*

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

## **Методические материалы по практическому занятию 1**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 1: [3, 4].*

## **Тема 2. Теоретические основы кадровой безопасности**

**Форма занятий** – семинар

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 2**

*План семинарского занятия:*

- 1) Классические теории управления персоналом
- 2) Теории человеческих отношений
- 3) Теории человеческих ресурсов
- 4) Гуманизация труда.

*Вопросы для обсуждения:*

- 1) Основные группы теорий управления персоналом и видные ученые-представители этих теорий.
- 2) Основные постулаты теорий управления персоналом.
- 3) Эволюция задач руководителей организаций с развитием теорий управления персоналом.
- 4) Основные этапы управления персоналом.
- 5) Гуманизация в современном обществе и гуманизация труда.

## **Методические материалы по практическому занятию 2**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

*Ссылки на рекомендуемые источники по теме 2: [1-3, 5-7].*

## **Тема 3. Рискообразующие факторы кадровой безопасности**

**Форма занятий** – практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 3**

### **Практическое задание 1**

Ознакомиться с порядком осуществления контроля затрат рабочего времени с помощью составления баланса .

Методические указания по выполнению практического задания 1:

1. Составить сводку (группировку) одноименных затрат рабочего времени, оформив ее по форме таблицы 6.



Таблица 6 - Группировка одноименных затрат рабочего времени

№ п/п	Индекс категории затрат	Повторяемость затрат	Суммарная величина затрат, мин.	В том числе перекрываемое время, мин.	Удельный вес затрат в общем времени наблюдения, %
1	Тпз	5	53		
2	Топ	34	306		
3	Тобс	8	19		
4	Тотд	4	32		
5	Тпнт	5	52		
6	Тпнд	3	19		4
Итого			<b>480</b>		<b>100</b>

2. Составить фактический баланс затрат рабочего времени в левой части таблицы 7;

3. Составить нормативный баланс (правая часть таблицы 7), с учетом того, что рабочий на 2 минуты опоздал с обеда.

Таблица 7 – Баланс затрат рабочего времени

№ п/п	Индекс категории затрат рабочего времени	Фактический баланс		Проектируемый баланс		Лишние затраты	
		мин.	%	мин.	%	мин.	%
1	Тпз						
2	Топ						
3	Тобс						
4	Тотд						
5	Тпнт						
6	Тпнд						
<b>Итого</b>							

4. Проанализировать затраты рабочего времени путем расчета соответствующих показателей:

1) коэффициент использования рабочего времени

$$K1 = (T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{отд} + T_{пнт}) : T_{набл} * 100;$$

2) коэффициент полезного использования оборудования

$$K2 = T_{оп} : T_{набл} * 100 \%;$$

3) коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего

$$K3 = T_{пр} : T_{набл} * 100 \%;$$

4) коэффициент потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам

$$K4 = T_{пнт} : T_{набл} * 100 \%;$$

5) возможное повышение производительности труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени.

$$\Delta\Pi = (T_{оп(н)} - T_{оп(ф)}) / T_{оп(ф)} * 100$$

или

$$\Delta\Pi = (\text{Тпнт} + \text{Тпнд} + (\text{Тотд(ф)} - \text{Тотд(н)}) / \text{Топ(ф)}.$$

## **Практическое задание 2**

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте вопросы теста.

*1. К рискам, возникающим на этапе найма сотрудников, не относятся:*

- а) неправильный выбор источника подбора кандидатов;
- б) неправильно сформулированная задача при обращении к рекрутерам;
- в) неточная оценка кандидатов на этапе отбора;
- г) поверхностная проверка информации о прежней трудовой деятельности работника, рекомендаций, характеристик.

*2. К субстанциональным зависимостям, относятся:*

- а) пищевые, компьютерные, игорные, эмоциональные, религиозные;
- б) компьютерные, игорные, эмоциональные, трудоголизм, религиозные;
- в) алкоголизм, наркомания, табакокурение, токсикомания, игромания;
- г) пищевые, алкоголизм, наркомания, табакокурение, токсикомания.

*3. Механизм получения, использования и хранения персональных данных сотрудников определяет:*

- а) Федеральный закон "О персональных данных";
- б) Федеральный закон "Об информации";
- в) пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ.

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

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

*5. Проверка на детекторе лжи (полиграфе) ... согласно законодательству РФ.*

- а) является обязательной;
- б) не является обязательной.

*6. Комплекс мер из установленных для персонала всех уровней регламентов, ограничений, режимов, оценочных операций и процедур безопасности – это ...*

- а) регламентация труда;
- б) контроль персонала в процессе трудовой деятельности;
- в) нормирование труда;
- г) организация трудовой деятельности персонала.

*7. К способам проведения хронометража не относится:*

- а) непрерывный;

- в) цикловой;
- б) прерывный;
- г) сплошной;

8. Социальные риски предпринимательской деятельности в зависимости от субъекта подразделяются на риски:

- а) предпринимателя;
- в) предпринимательства в отрасли;
- б) наемного работника;
- г) муниципалитетов;

9. Управление кадровыми рисками предполагает контроль персонала:

- а) при поиске персонала;
- б) в случае набора персонала;
- в) при адаптации персонала;
- г) в условиях трудовой деятельности;
- д) при перемещении персонала;
- е) при увольнении сотрудников.

10. Зависимости бывают:

- а) поведенческие;
- б) пищевые;
- в) фармакологические;
- г) органолептические;
- д) субстанциональные;
- е) фармацевтические.

### **Методические материалы по практическому занятию 3**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 3: [1-3, 9]. 9 - нет

### **Тема 4. Система управления кадровой безопасностью**

**Форма занятий** – практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 4**

#### **Практическое задание 1**

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

Таблица 8 – Негативное влияние кадровой стратегии на КБС

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

### Практическое задание 2

Дать характеристику основных элементов стратегий управления кадровой безопасностью, проранжированных по степени их значимости. Задание выполнить путем заполнения таблицы 9.

Таблица 9 – Характеристика основных элементов СУКБС

Содержание стратегии	Стратегия упреждающего противодействия	Стратегия пассивной защиты от угроз	Стратегия адекватного ответа на угрозы
1. Принципы реализации			
2. Преимущества			
3. Недостатки			
4. Рекомендации по применению			

### Практическое задание 3

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте вопросы теста.

1. Обеспечение кадровой безопасности организации имеет целью...

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

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

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

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

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

4. Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает ...

- а) высокая ресурсоемкость;
- б) высокая вероятность конфликтов с законом;
- в) высокая вероятность конфликтов с конкурентами, клиентами, другими контактными аудиториями;
- г) высокая вероятность конфликтов с действующим законодательством, конкурентами и собственными сотрудниками.

5. Структура системы управления кадровой безопасностью современной организации состоит из ... базовых элементов.

- а) двух;
- б) трех;
- в) четырех;
- г) пяти

6. К факторам, определяющим выбор варианта стратегии управления кадровой безопасностью не относится:

- а) отрасль или сфера деятельности организации;
- б) степень агрессивности конкурентной стратегии организации;
- в) степень легитимности бизнеса организации;
- г) финансовые возможности конкурентов и контрагентов по обеспечению безопасности;
- д) квалификация персонала службы безопасности;
- е) наличие поддержки со стороны органов государственной власти.

7. Один из вариантов стратегии обеспечения КБС организации, предполагающий приоритетную ориентацию на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов - ...

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

8. Совокупность долгосрочных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности - ...

- а) стратегия управления кадровой безопасностью;
- б) операционные подсистемы;
- в) блок обеспечения.

9. Самостоятельные элементы системы управления, каждый из которых направлен на решение формализованного перечня однотипных задач по обеспечению кадровой безопасности организации -

- а) стратегия управления кадровой безопасностью;
- б) операционные подсистемы;
- в) блок обеспечения.

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

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

#### **Методические материалы по практическому занятию 4**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 4: [1-3, 9, 14-16]. Нет

### **Тема 5. Противодействие угрозам безопасности персонала организации**

**Форма занятий** – практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 5**

#### **Практическое задание 1**

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

Перечень вопросов:

- 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 организации: ( ) 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 являются: ( ), ( ), ( ).
- 10) Внешними субъектами склонения сотрудников к нелояльному поведению считаются: ( ), ( ), ( ), ( ).

11) Выбор формы реализации угрозы устранения зависит от следующих факторов: ( ), ( ), ( ).

12) К внутренним субъектами склонения сотрудников к нелояльному поведению относятся: ( ), ( ), ( ), ( ).

Перечень ответов: 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.

### **Практическое задание 2**

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте 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

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;
- в) безопасность организации;
- б) безопасность персонала;
- 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; в) коммерческие структуры;

б) подконтрольные структуры; г) организации-конкуренты.

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

а) удовлетворенность переманиваемого сотрудника;

б) страх переманиваемого сотрудника;

в) недовольство переманиваемого сотрудника;

г) жажда наживы переманиваемого сотрудника.

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

а) профилактические методы;

б) пресекающие методы;

в) репрессивные методы.

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) реализации активной социальной политики
- в) системы менеджмента безопасности,
- г) системы кадрового менеджмента

### **Методические материалы по практическому занятию 5**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.  
Ссылки на рекомендуемые источники по теме 5: [1-3, 5-6, 8].

## **Тема 6. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала**

**Форма занятий** – практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 6**

### **Практическое задание 1**

Провести систематизацию сведений, содержащихся в приведенном ниже перечне, по степени их конфиденциальности, занести в таблицу 10.

Перечень конфиденциальных сведений:

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

Таблица 10 – Перечень конфиденциальных сведений организации

Гриф конфиденциальности	Сведения
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

## Практическое задание 2

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

### Перечень вопросов:

1) Существуют две типовые первопричины реализации угроз ИБС организации со стороны ее персонала: ( ) и ( ).

2) Защита информации должна обеспечиваться соблюдением: ( ), ( ), ( ).

3) Субъектами угроз ИБС организации являются: ( ), ( ), ( ), ( ), ( ).

4) Организация работы по противодействию угрозам ИБС включает этапы: ( ), ( ), ( ), ( ).

5) Методы защиты информации делятся на следующие группы: ( ), ( ).

6) В существующей коммерческой практике выделяют следующие формы угроз ИБС организации: ( ), ( ), ( ), ( ).

7) Конфиденциальная информация предприятия может быть представлена данными следующего вида: ( ), ( ), ( ).

8) Субъектами контроля над сотрудниками организации служат ( ) и ( ).

9) Конфиденциальные сведения включают: ( ), ( ), ( ).

10) Для эффективной подготовки сотрудников используется дифференциация сотрудников по двум категориям: ( ), ( ).

11) Управление персоналом включает: ( ), ( ), ( ).

Перечень ответов: 1. злой умысел; 2. базы данных; 3. перехват; 4. технического характера; 5. конкуренты; 6. контроль соблюдения сотрудниками правил обеспечения ИБС; 7. конфиденциальность; 8. служба безопасности; 9. в электронном виде; 10. программно-математического характера; 11. хищение; 12. молодые специалисты; 13. нелояльные сотрудники; 14. обучение сотрудников правилам обеспечения ИБС; 15. формирование ранжированного перечня конфиденциальных сведений и присвоение им соответствующего грифа; 16. государство; 17. мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ИБС; 18. на бумажных носителях; 19. криминальные структуры; 20. повреждение; 21. целостность; 22. сотрудники, имеющие опыт работы; 23. оценка возможных каналов утечки информации; 24. сведения о заработной плате сотрудников, а также о составе "резерва на выдвижение"; 25. руководители структурных подразделений; 26. организационного характера; 27. определение перечня

прикладных методов защиты информации; 28. индивидуальные злоумышленники; 29. искажение; 30. безответственность; 31. внутренние регламенты; 32. в устном виде; 33. доступность; 34. непосредственное формирование и внедрение подсистемы ИБС.

### **Практическое задание 3**

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте вопросы теста.

1. *Наибольшую опасность с позиции современной организации представляет разглашение конфиденциальной информации ...*

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

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

- а) коммерческая тайна;
- б) клиентская тайна;
- в) служебная тайна;
- г) предпринимательская тайна.

3. *Работодатель ... самостоятельно определять, какая именно информация является для него настолько значимой, что для обеспечения ее сохранности необходимо предпринять ряд мер ее по охране.*

- а) вправе;
- в) не вправе.

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

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

5. *В результате перехвата конфиденциальной информации у субъекта угрозы ...*

- а) оказывается ее дубликат; б) не остается ее дубликата

6. *Повреждение или уничтожение конфиденциальной информации имеет своей задачей ...*

- а) получение дубликата информации организации;
- б) нанесение ущерба организации;
- в) лишение пострадавшей организации информации;
- г) принятие организацией ошибочного решения.

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

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

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

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

9. Методы реализации угроз информационной безопасности классифицируются по следующим признакам:

- а) в зависимости от степени ответственности сотрудников;
- б) в зависимости от объекта угрозы;
- в) в зависимости от субъекта угрозы;
- г) в зависимости от вида данных, являющихся объектом угрозы.

10. Организация работы по противодействию угрозам информационной безопасности осуществляется в ... этапа:

- а) два;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

### **Методические материалы по практическому занятию 6**

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 6: [1-3, 4-6, 8, 10-15]. Нет

## **Тема 7. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации**

**Форма занятий** – практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 7**

### **Практическое задание 1**

Сформулировать ранжированный по степени вероятности перечень основных угроз имущественной безопасности организации со стороны ее сотрудников, заполнив для этого приведенную ниже таблицу 11.

Таблица 11 – Перечень основных угроз имущественной безопасности  
организации

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

### Практическое задание 2

Определить санкции за нарушения конкретным сотрудником правил обеспечения имущественной безопасности работодателя, заполнив для этого правую графу таблицы 12.

Таблица 12 – Санкции за нарушение правил имущественной безопасности

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

### Практическое задание 3

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте вопросы теста.

1. *Имущественный комплекс, используемый собственниками этого имущества для осуществления предпринимательской деятельности - ...*

- а) организация;
- б) предприятие;
- в) институциональная единица;
- г) хозяйствующий субъект.

2. *Внеоборотные активы предприятия ...*

- б) имеют срок использования более 1 года;
- в) сразу переносят свою стоимость на продукцию;
- г) потребляются в течение 1 цикла;
- д) имеют срок использования менее 1 года;

3. *Каждый элемент актива и пассива называется ... баланса.*

- а) валютой;
- б) разделом;
- в) статьей.

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

- а) денежные средства в кассе;
- б) основное производственное оборудование;

- в) любые высоколиквидные активы;
- г) конфиденциальная информация.

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

- а) хищение денежных средств; в) саботаж;
- б) мелкие хищения ТМЦ; г) перехват собственности.

6. *Большинство реализованных угроз имущественной безопасности со стороны собственных сотрудников организации определяет ...*

- а) их собственный злой умысел;
- б) их безответственность;
- в) влияние со стороны конкурентов;
- г) влияние со стороны криминала.

7. *В отношении денежных средств организации могут быть реализованы следующие методы:*

- а) хищения в ненасильственной форме;
- б) хищения в насильственной форме
- в) перехват прав собственности;
- г) хищение путем фальсификации финансовых документов;
- д) повреждение и уничтожение.

8. *К методам реализации угроз в отношении имущества организации не относятся:*

- а) хищения в насильственной форме
- б) перехват прав собственности;
- в) хищение путем фальсификации финансовых документов;
- г) повреждение и уничтожение;
- д) хищения с использованием информационных технологий.

9. *Мелкие хищения товарно-материальных ценностей, принадлежащих работодателю обычно совершаются его сотрудниками, действующими ...*

- а) в индивидуальном порядке;
- б) в сговоре с коллегами по работе;
- в) в сговоре со сторонними для организации гражданами.

10. *Хищения высоколиквидных активов, принадлежащих работодателю обычно совершается его сотрудниками, действующими ...*

- а) в индивидуальном порядке;
- б) в сговоре с коллегами по работе;
- в) в сговоре со сторонними для организации гражданами.

## Методические материалы по практическому занятию 5

ФОС по дисциплине, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 7: [1-3, 5-7, 9, 11-16]. Нет

### 3 Методические указания по выполнению контрольной работы

Программа изучения курса "Кадровые аспекты экономической безопасности" студентами заочной формы обучения предусматривает выполнение ими контрольной работы. Контрольная работа выполняется в межсессионный период в сроки, установленные учебным планом, и является допуском к зачету с оценкой.

Номера вопросов и задач следует выбирать по таблице 13 по двум последним цифрам зачетной книжки. Например, студент, имеющий номер зачетной книжки 46662 выбирает номер задания на пересечении строк 6 (по вертикали) и 2 (по горизонтали). В случае замены варианта работа не засчитывается.

Таблица 13 – Варианты и задания контрольной работы

Десятки шифра	Единицы шифра									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1, 50, <b>15</b>	2, 49, <b>14</b>	3, 48, <b>13</b>	4, 47, <b>12</b>	5, 46, <b>11</b>	6, 45, <b>10</b>	7, 44, <b>9</b>	8, 43, <b>8</b>	9, 42, <b>7</b>	10, 41, <b>6</b>
1	11, 40, <b>5</b>	12, 39, <b>4</b>	13, 38, <b>3</b>	14, 37, <b>2</b>	15, 36, <b>1</b>	16, 35, <b>2</b>	17, 34, <b>3</b>	18, 33, <b>4</b>	19, 32, <b>5</b>	20, 31, <b>6</b>
2	1, 30, <b>7</b>	2, 29, <b>8</b>	3, 28, <b>9</b>	4, 27, <b>10</b>	5, 26, <b>11</b>	6, 25, <b>12</b>	7, 24, <b>13</b>	8, 23, <b>14</b>	9, 22, <b>15</b>	10, 21, <b>1</b>
3	11, 22, <b>2</b>	12, 23, <b>3</b>	13, 24, <b>4</b>	14, 26, <b>5</b>	15, 25, <b>6</b>	16, 27, <b>7</b>	17, 28, <b>8</b>	18, 29, <b>9</b>	19, 31, <b>7</b>	20, 30, <b>6</b>
4	1, 32, <b>7</b>	2, 33, <b>8</b>	3, 34, <b>9</b>	4, 35, <b>10</b>	5, 36, <b>11</b>	6, 37, <b>12</b>	7, 38, <b>13</b>	8, 39, <b>14</b>	9, 41, <b>15</b>	10, 40, <b>1</b>
5	11, 42, <b>2</b>	12, 43, <b>3</b>	13, 44, <b>4</b>	14, 45, <b>5</b>	15, 46, <b>6</b>	16, 47, <b>7</b>	17, 48, <b>8</b>	18, 49, <b>9</b>	19, 50, <b>5</b>	20, 23, <b>6</b>
6	1, 21, <b>10</b>	2, 22, <b>11</b>	3, 25, <b>12</b>	4, 24, <b>13</b>	5, 27, <b>14</b>	6, 26, <b>15</b>	7, 29, <b>11</b>	8, 28, <b>10</b>	9, 30, <b>9</b>	10, 32, <b>8</b>
7	11, 31, <b>7</b>	12, 34, <b>6</b>	13, 33, <b>5</b>	14, 36, <b>4</b>	15, 35, <b>3</b>	16, 38, <b>2</b>	17, 37, <b>1</b>	18, 40, <b>9</b>	19, 39, <b>8</b>	20, 42, <b>7</b>
8	1, 41, <b>15</b>	2, 44, <b>14</b>	3, 43, <b>13</b>	4, 46, <b>12</b>	5, 45, <b>11</b>	6, 48, <b>10</b>	7, 47, <b>15</b>	8, 50, <b>14</b>	9, 49, <b>13</b>	10, 22, <b>9</b>
9	11, 23, <b>8</b>	12, 21, <b>7</b>	13, 26, <b>6</b>	14, 25, <b>5</b>	15, 22, <b>4</b>	16, 24, <b>3</b>	17, 27, <b>2</b>	18, 30, <b>1</b>	19, 26, <b>8</b>	20, 28, <b>9</b>

Контрольную работу необходимо рассматривать как своего рода письменный экзамен. Она включает один теоретический вопрос и одно практическое задание. При подготовке контрольной работы кроме рекомендованной литературы необходимо использовать разнообразные

статистические материалы, статьи в журналах, а также материалы периодической печати. Теоретические вопросы контрольной работы необходимо дополнить материалами, связанными с обеспечением кадровой безопасности в стране, регионе. Недопустимо простое переписывание учебных пособий и монографий, материал должен быть освоен и переработан студентами.

Качество контрольной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрыл поставленные вопросы. Поэтому, выполняя работу, следует как можно шире привлекать новейшую информацию, относящуюся к теме. Контрольная работа должна быть выполнена в соответствии с методическими рекомендациями по оформлению учебных текстовых работ в ИНОТЭКУ [5].

Контрольная работа должна включать содержание, краткое введение, изложение содержания работы, и список использованной литературы.

Ниже приведен состав контрольной работы и примерное число страниц в скобках:

- Титульный лист;

- Лист СОДЕРЖАНИЕ;

- ВВЕДЕНИЕ (1-2);

1 Теоретический вопрос (5-7);

2 Практическое задание (5-7);

- ЗАКЛЮЧЕНИЕ (1-2);

- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ – не менее 5 наименований;

- ПРИЛОЖЕНИЕ А – при необходимости.

Объем контрольной работы должен быть не меньше  $(3+7)=10$  и не больше  $3+20)=23$  страниц - без приложений (кегель 14, шрифт Times New Roman, межстрочный интервал 1,5). Здесь "3" - служебные страницы: 1) титульная страница, 2) страница СОДЕРЖАНИЕ, 3) страница СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ. Не рекомендуется без необходимости выходить за рамки указанного диапазона.

Пример оформления страницы содержания контрольной работы приведен в Приложении А.

Структура введения. Введение составляется после подготовки всей работы в целом. Оно содержит:

1) актуальность;

2) цель работы;

3) перечисление основных задач (3-4), решение которых направлено на достижение поставленной цели;



4) краткая справочная информация о контрольной работе (сколько разделов, иллюстративных материалов, страниц текста и использованных источников содержит данная работа);

б) иная дополнительная информация о контрольной работе (на усмотрение автора).

Первый и второй разделы излагаются в соответствии с особенностями теоретических вопросов работы. Здесь должны содержаться теоретические аспекты исследования кадровой безопасности предприятия. Недопустимо простое переписывание учебных пособий, монографий или источников из всемирной сети Интернет, материал должен быть освоен и переработан студентом. В работе не должно быть материалов, не относящихся к рассматриваемым вопросам.

Третий раздел (практический) – излагается в соответствии со спецификой практических заданий. При необходимости задания оформляются в виде таблицы. Могут быть дополнены иллюстративным материалом.

Подробная информация о рекомендуемых источниках информации для выполнения контрольной работы приведена в соответствующем разделе данных Методических указаний.

#### **Перечень теоретических вопросов к контрольной работе:**

- 1) Сущность кадровой безопасности.
- 2) Угрозы кадровой безопасности.
- 3) Основные определения кадровой подсистемы системы экономической безопасности. Характеристики персонала.
- 4) Философия организации и философия управления персоналом.
- 5) Человеческий фактор как источник риска ЭБС предприятия.
- 6) Кадровые риски и управление ими.
- 7) Структура системы управления кадровой БС и оценка эффективности.
- 8) Служба безопасности и ее функции.
- 9) Методические требования к системе управления КБС.
- 10) Угроза переманивания сотрудников и противодействие ей.
- 11) Угроза склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя и противодействие ей.
- 12) Угроза покушений на топ-менеджеров и собственников организации и противодействие ей.
- 13) Конфиденциальная информация как объект защиты организации.
- 14) Угрозы информационной БС со стороны персонала организации.
- 15) Противодействие угрозам информационной БС организации.

- 16) Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.
- 17) Имущество организации как объект защиты.
- 18) Угрозы имущественной БС со стороны персонала организации.
- 19) Противодействие угрозам имущественной безопасности организации.
- 20) Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
- 21) Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в органах государственного управления.
- 22) Отраслевая специфика обеспечения БС по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих сферу науки.
- 23) Отраслевая специфика обеспечения БС по кадровому направлению деятельности в организациях сферы торговли и бытового обслуживания.
- 24) Отраслевая специфика обеспечения БС по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих финансовый сектор экономики.
- 25) Отраслевая специфика обеспечения БС по кадровому направлению деятельности в организациях, представляющих ВПК.
- 26) Отраслевая специфика обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности в организациях реального сектора экономики.
- 27) Конкуренция и проблема обеспечения КБС современной организации.
- 28) Влияние философии отечественного предпринимательства на проблему обеспечения безопасности организации.
- 29) Влияние трудовой ментальности россиян на проблему обеспечения безопасности организации.
- 30) Взаимодействие службы безопасности и службы персонала.
- 31) Частные охранные предприятия и детективные агентства в современной России.
- 32) Проблемы финансового обеспечения системы управления КБС.
- 33) Проблемы кадрового обеспечения деятельности СБ организации.
- 34) Роль руководителей структурных подразделений в системе управления безопасностью организации.
- 35) Организационные и технические методы защиты сотрудников организации от покушений.
- 36) Бизнес-разведка как метод профилактики покушений.
- 37) Санкции к сотрудникам организации, умышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.
- 38) Санкции к сотрудникам организации, неумышленно допустившим разглашение конфиденциальной информации.

- 39) Технические средства для перехвата устной информации и информации в электронной форме.
- 40) Технические средства для защиты информации от перехвата.
- 41) Режимные мероприятия, направленные на защиту конфиденциальной информации.
- 42) Технические средства защиты имущества организации.
- 43) Программные средства защиты от несанкционированного вмешательства в управление финансовыми расчетами организации.
- 44) Режимные мероприятия, направленные на защиту имущества организации.
- 45) Финансовая дисциплина в организации как основная форма профилактики угроз хищений денежных средств.
- 46) Основные функции и права службы безопасности в области обеспечения имущественной безопасности организации.
- 47) Профилактика угрозы коррупции со стороны должностных лиц.
- 48) Проблема коррупции в службах коммерческого директора организации.
- 49) Санкции к сотрудникам организации при выявлении фактов хищений ими имущества работодателя.
- 50) Программные средства защиты от несанкционированного доступа к конфиденциальной информации в электронной форме.

### **Практические задания к контрольной работе:**

#### **Практическое задание 1**

Составьте перечень всех возможных, на ваш взгляд, угроз КБС на предприятии рыбного хозяйства и приведите примеры их использования. В процессе подготовки ответа опирайтесь на знания основных закономерностей создания и принципы функционирования системы обеспечения кадровых аспектов безопасности организации.

#### **Практическое задание 2**

Выделите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя на сельскохозяйственном предприятии (в т. ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества). При процессе подготовки ответа опирайтесь на знания основных закономерностей создания и принципы функционирования системы обеспечения кадровой безопасности организации.

#### **Практическое задание 3**

Разработайте перечень мероприятий (не менее 5), которые не позволят увольняющемуся сотруднику предприятия сферы услуг увести клиентов. При

процессе подготовки ответа опирайтесь на знания основных закономерностей создания и принципы функционирования системы обеспечения кадровой безопасности организации.

#### **Практическое задание 4**

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира? Ситуация имеет место в торговом порту.

Выберите приемлемый для вас вариант решения, опираясь на знания основных закономерностей создания и принципы функционирования кадровой системы экономической безопасности организации.

А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания. Мотивируйте свой выбор.

#### **Практическое задание 5**

Сформулируйте положения по направлениям кадровой стратегии организации-работодателя, способные оказать негативное влияние на ее кадровую безопасность, заполнив для этого правую графу таблицы:

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

#### **Практическое задание 6**

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

<b>Группы причин</b>	<b>Причины</b>
1. Экономические	
2. Организационные	
3. Психологические	

#### **Практическое задание 7**

Сформулируйте ранжированный перечень подразделений организации, сотрудники которых могут стать приоритетными объектами вербовки со

стороны указанных категорий субъектов угроз, заполнив для этого правую графу таблицы:

<b>Субъекты вербовки</b>	<b>Подразделения организации</b>
1. Конкуренты	
2. Криминальные структуры	
3. Государственные органы	

### **Практическое задание 8**

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

<b>Группы методов</b>	<b>Перечень методов</b>
1. Профилактические	
2. Пресекающие	
3. Репрессивные	

### **Практическое задание 9**

Сформулируйте возможные причины покушений на собственников и топ-менеджеров организации, а также методов противодействия соответствующим угрозам, заполнив для этого правую графу таблицы:

<b>Причины покушений</b>	<b>Методы противодействия</b>

### **Практическое задание 10**

Проведите систематизацию сведений, содержащихся в приведенном ниже перечне, по степени их конфиденциальности путем заполнения правой графы таблицы:

<b>Гриф конфиденциальности</b>	<b>Сведения</b>
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

Перечень конфиденциальных сведений:

- 1) сведения из личных дел сотрудников;
- 2) информация о движении средств по счетам организации;
- 3) информация о клиентах, переданная на доверительной основе;
- 4) информация о перспективных научно-технических разработках;
- 5) сведения о применяющихся организацией авторских технологиях внутрифирменного менеджмента;
- 6) сведения о готовящихся к заключению контрактах;

- 7) информация о результатах маркетингового мониторинга обслуживаемого организацией рынка;
- 8) информация о системах защитной сигнализации;
- 9) внутренняя служебная переписка организации;
- 10) информация о численности сотрудников конкретных подразделений;
- 11) информация о планируемых на следующий квартал финансовых показателях деятельности организации;
- 12) информация об изменениях в ассортиментной политике организации;
- 13) информация об объемах товарных запасов на складе организации.

### Практическое задание 11

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

Категории риска	Группы сотрудников организации
Категория "повышенного риска"	
Категория "среднего риска"	
Категория "минимального риска"	

### Практическое задание 12

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

Категории риска	Группы сотрудников организации
Категория "повышенного риска"	
Категория "среднего риска"	
Категория "минимального риска"	

### Практическое задание 13

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

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

### Практическое задание 14

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

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

### Практическое задание 15

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

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

### Задания 16-30

На основании данных таблицы рассчитать коэффициент текучести кадров, сделать вывод о степени лояльности персонала и состоянии кадровой безопасности.

Показатель	Номер задания														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Среднесписочная численность	130	150	170	200	230	250	300	350	400	500	550	700	750	800	900
Уволенные по решению администрации	-	-	1	3	5	6	7	8	10	13	15	15	20	23	25
Уволившиеся по собственному желанию	5	5	7	25	10	13	20	15	15	25	30	15	10	5	20

#### **4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация по дисциплине "Кадровые аспекты экономической безопасности" проводится в форме зачёта с оценкой.

К зачету с оценкой допускаются студенты:

- получившие положительную оценку по результатам выполнения практических работ;
- получившие положительную оценку по результатам защиты контрольной работы (для студентов заочной формы обучения).

Для сдачи зачёта с оценкой студентам необходимо освоить учебный материал по дисциплине в соответствии со структурой, приведенной в первом разделе настоящего учебно-методического пособия.

Зачёт с оценкой по дисциплине "Кадровые аспекты экономической безопасности" проводится в устной форме. На зачёте студент, опираясь на изученный материал, должен дать ответ на контрольные вопросы по дисциплине, приведенные ниже.

Зачетная оценка ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно" или "неудовлетворительно") зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных при ответе).

"Отлично" - выставляется в случаях полного и четкого ответа на два теоретических вопроса и дополнительные вопросы по изученной дисциплине;

"хорошо" - выставляется в случаях полного и четкого ответа на два теоретических вопроса и незначительных, не принципиальных погрешностях при ответах на дополнительные вопросы;

"удовлетворительно" - при правильных ответах на теоретические вопросы. Допускаются не принципиальные погрешности или незначительная незавершенность ответов, диктуемая лимитом времени, а также незначительные замечания и неточности по теоретическим вопросам. Не менее 50 % основных положений вопросов должны быть раскрыты студентом полностью;

"неудовлетворительно" - выставляется при ответах, не удовлетворяющих критериям, указанным в предыдущих пунктах.

#### **Контрольные вопросы по дисциплине**

- 1) Сущность понятия кадровой безопасности ее место в системе ЭБС 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 ЭБС.
- 9) Характеристики персонала.
- 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 БС: стратегия управления.
- 14) Структура системы управления кадровой БС: операционные подсистемы.
- 15) Структура системы управления кадровой БС: блок обеспечения.
- 16) Служба безопасности организации и ее функции в рамках кадровой подсистемы системы ЭБС.
- 17) Методические требования к системе управления кадровой БС.
- 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 БС: формирование ранжированного перечня конфиденциальных сведений и оценка возможных каналов утечки.

27) Противодействие угрозам информационной БС: 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 БС организации с участием персонала.

33) Противодействие угрозам имущественной БС организации со стороны ее персонала.

34) Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

## **5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине**

Освоение дисциплины студентами осуществляется в ходе посещения лекционных и практических занятий под руководством преподавателя. Однако, большая часть освоения дисциплины осуществляется студентами самостоятельно. Поэтому самостоятельная работа студента (СРС) является ключевой составляющей учебного процесса, которая определяет формирование навыков, умений и знаний, приемов познавательной деятельности и обеспечивает интерес к творческой работе.

Целью самостоятельной работы является освоение студентами фундаментальных знаний, опыта практической деятельности по профессии. Самостоятельная работа должна способствовать развитию ответственности и организованности, а также творческого подхода к решению нестандартных задач. Самостоятельная работа студентов предполагает многообразные виды индивидуальной и коллективной деятельности студентов, осуществляемые под руководством, но без непосредственного участия преподавателя в специально отведенное для этого аудиторное и внеаудиторное время.

Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине включает:

1) конспектирование лекций, изучение предыдущего материала и подготовка к очередной лекции (форма контроля - отчёт о практических занятиях по соответствующей теме);

2) то же для практического занятия (форма контроля - отчёт о практических занятиях по соответствующей теме);

3) для студентов заочной формы обучения - написание контрольной (самостоятельной) работы, подготовка к её защите (форма контроля – защита контрольной работы);

4) подготовку к сдаче зачёта с оценкой (форма контроля – зачёт с оценкой).

Помимо этого, самостоятельная работа студента включает работу с учебниками, иной учебной и учебно-методической литературой, а также с законодательными и нормативными актами РФ по соответствующим темам курса, реферирование литературы, аннотирование книг, статей, выполнение заданий поисково-исследовательского характера.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

### *Основная учебная литература:*

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учеб. и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. – Москва: ЮРАЙТ, 2019.

2. Экономическая безопасность: учеб. / под ред. В. Б. Мантусова, Н. Д. Эриашвили. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2018. – 567 с.

### *Дополнительная учебная литература:*

3. Богомолов, В. А. Экономическая безопасность : учеб. пособие / В. А. Богомолов. - Москва: ЮНИТИ, 2006. - 303 с.

4. Вечканов, Г. С. Экономическая безопасность: учеб. / Г. С. Вечканов. - Санкт-Петербург: Питер, 2007. - 384 с.

5. Мнацаканян, А. Г., Настин, Ю. А., Круглова, Э. С. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных квалификационных работ) для всех специальностей и направлений ИФЭМ / А. Г. мнацаканян, Ю. Я. Настин, Э. С. Круглова. - 2-е издание, доп. – Калининград: КГТУ, 2018.

6. Сергеев, А. А. Экономическая безопасность предприятия: учеб. и практикум для вузов / А. А. Сергеев. - Москва: Изд-во ЮРАЙТ, 2019. - 273 с.

7. Тарутина, А. Е. Кадровые аспекты экономической безопасности: метод. указания по выполнению контрольной (самостоятельной) работы и вопросы к зачёту для студентов по спец. 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» - Калининград: КГТУ, 2018. - 14 с.

8. Экономическая безопасность: учеб пособие / В. А. Богомолов, Н. Д. Эриашвили, Е. Н. Барикаев [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2012. – 296 с.

**Пример страницы СОДЕРЖАНИЕ в контрольной работе**

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Вопрос №6. Кадровые риски и управление ими	4
2 Вопрос №15. Противодействие угрозам информационной безопасности организации	8
3 Практическое задание №2	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	17
ПРИЛОЖЕНИЕ А <Заголовок >	18

Примечания:

- 1) Номера страниц проставлены приблизительно.
- 2) Границы таблицы после заполнения убираются.
- 3) Приложений может быть несколько.

Локальный электронный методический материал

А. А. Наринян

## ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРАВО

Редактор Э. С. Круглова

Уч.-изд. л. 3,8 Печ. л. 3,4

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет».  
236022, Калининград, Советский проспект, 1