

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*  
к образовательной программе

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**для текущего контроля успеваемости и  
промежуточной аттестации обучающихся**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.06 Управление кадровой безопасностью организации и  
государственной службы  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом  
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы  
(наименование образовательной программы)

Бакалавр  
(квалификация)

Заочная форма обучения  
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) ФОС:**

*Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине «Управление кадровой безопасностью организации и  
государственной службы»

**1.1. Основные сведения об учебной дисциплине**

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестовое задание, практическое задание, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу)
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	3
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>108</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>62</b>
Лекционные занятия	20
Семинарские занятия	40
Консультации	2
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>46</b>
<b>Контроль</b>	-
Форма промежуточной аттестации	зачет с оценкой

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-2.1	Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними	<b>Знать:</b>	
		теоретические подходы к формированию системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	УК-2.1 3-1
		отраслевую специфику угроз кадровой безопасности и методов противодействия им	УК-2.1 3-2
		отечественный и зарубежный опыт управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	УК-2.1 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		определять круг задач системы управления кадровой безопасностью организации	УК-2.1 У-1
		подбирать наиболее оптимальные варианты стратегического подхода к организации управления кадровой безопасностью организации в соответствии со спецификой ее деятельности	УК-2.1 У-2
		<b>Владеть:</b>	
УК-2.3	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	навыками разработки рекомендаций по формированию эффективной системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	УК-2.1 В-1
		<b>Знать:</b>	
		роль и задачи менеджера по персоналу в общей системе управления кадровой безопасностью организации	УК-2.3 3-1
		правовые нормы, соблюдение которых необходимо для обеспечения эффективного управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	УК-2.3 3-2
		состав и содержание основных блоков обеспечивающих	УК-2.3 3-3

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		эффективность функционирования системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	
		<b>Уметь:</b>	
		использовать действующие правовые нормы для предупреждения и пресечения реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы	УК-2.3 У-1
		планировать мероприятия по предотвращению и пресечению реализации угроз кадровой безопасности организации и государственной службы	УК-2.3 У-2
		планировать мероприятия по формированию системы управления кадровой безопасностью организации и государственной службы	УК-2.3 У-3
		навыками составления планов реализации задач обеспечения кадровой безопасности организации и государственной службы с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, а также действующих правовых норм	УК-2.3 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной  
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения</b>				
1	Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации	3	УК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления	3	УК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), практические задания
3	Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности	3	УК-2.1	доклад (сообщение), практические задания, контроль знаний по разделу (тестовые и практические задания)
<b>Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы</b>				
4	Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации	3	УК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), практические задания
5	Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации	3	УК-2.1 УК-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практические задания, контроль знаний по разделу (тестовые и практические задания)
<b>Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации</b>				
6	Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	4	УК-2.1 УК-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение) дискуссия, практические задания
7	Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	4	УК-2.1 УК-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практические

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
				задания
8	Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	4	УК-2.1 УК-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практические задания, контроль знаний по разделу (тестовые и практические задания)

**1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.**

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	УК-2.1 3-1,3-2,3-3 УК-2.3 3-1,3-2,3-3	Отлично	90-100	А	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	УК-2.1 У-1, У-2 УК-2.3 У-1,У-2,У-3				
Владеет	УК-2.1 В-1 УК-2.3 В-1				
Знает	УК-2.1 3-1,3-2,3-3 УК-2.3 3-1,3-2,3-3	Хорошо	75-89	В/С	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни
Умеет	УК-2.1 У-1, У-2 УК-2.3 У-1,У-2,У-3				
Владеет	УК-2.1 В-1 УК-2.3 В-1				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
					одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Знает	УК-2.1 З-1,З-2,З-3 УК-2.3 З-1,З-2,З-3	Удовлетворительно	60-74	D/E	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	УК-2.1 У-1, У-2 УК-2.3 У-1,У-2,У-3				
Владеет	УК-2.1 В-1 УК-2.3 В-1				
Знает	УК-2.1 З-1,З-2,З-3 УК-2.3 З-1,З-2,З-3	Неудовлетворительно	0-59	F/Fx	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-2.1 У-1, У-2 УК-2.3 У-1,У-2,У-3				
Владеет	УК-2.1 В-1 УК-2.3 В-1				



## РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

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

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

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

Сумма баллов по разделу	Раздел 3				Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Научная составляющая - 5	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т.3.1	Т.3.2	Т.3.3				
<b>Виды работ:</b> Лекции (ведение конспекта)	-	-	-				
Семинарские занятия (устный опрос, дискуссия, практические задания)	2 2	2 2	2 2				
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-				
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2				
Сумма баллов	24						

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

### 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского

занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

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

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

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

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

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

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

использование дополнительного материала (обязательное условие);

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

**1 балл (отлично)** - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

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

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

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

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

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

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

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

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

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуально/ фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
<b>РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАДАЧИ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ</b>	
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом. Сущность безопасности и ее цели Виды угроз кадровой безопасности. Внешние угрозы, внутренние угрозы.

<b>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</b>	<b>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</b>
	Представители основных групп риска: алкоголики, наркоманы, игроки, члены религиозных новообразований
Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления	Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз кадровой безопасности. Классификация методов противодействия возможным угрозам кадровой безопасности организации. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности	Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы с целью обеспечения кадровой безопасности. Стратегические подходы к формированию лояльности персонала.
<b>РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ</b>	
Тема 2.1. Основные элементы управления кадровой безопасностью организации	Субъект кадровой безопасности. Принципы обеспечения кадровой безопасности. Объекты обеспечения кадровой безопасности. Методы обеспечения кадровой безопасности организации.
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации	Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью.
<b>РАЗДЕЛ 3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации	Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации.
Тема 3.2. Противодействие угрозам	Конфиденциальная информация как объект

<b>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</b>	<b>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</b>
информационной безопасности организации со стороны собственного персонала	защиты. Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала	Имущество организации как объект защиты. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Классификация методов реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

## **2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся**

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

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

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

Оценка соответствует следующей шкале:

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

## **ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

### **РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАДАЧИ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**Выберите один верный ответ**

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

а) защиту персонала организации от возможных угроз;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

г) экономические махинации.

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

***Выберите один верный ответ***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **РАЗДЕЛ 3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Выберите один верный ответ***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## **КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ПО ВАРИАНТАМ**

### **Контрольное задание 1**

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

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

### **Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения**

#### **Вариант 1.**

#### **1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание**

*1. Обеспечение кадровой безопасности организации имеет целью ...*

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

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

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

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

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

г) увольнение ценного сотрудника.

## **2. Выполнить практическое задание**

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

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации

### **Контрольное задание 1**

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

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

## **Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения**

### **Вариант 2.**

#### **1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание**

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

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

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

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

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

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

#### **2. Выполнить практическое задание**

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

Направления проявления трудовой ментальности	Особенности менталитета
Отношение к трудовой деятельности в целом	
Отношение к работодателю	
Отношение к коллегам	

### Контрольное задание 1

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

## Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения

### Вариант 3.

#### 1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

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

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

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

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

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

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

#### 2. Выполнить практическое задание

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

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

## Контрольное задание 2

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

### Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

#### Вариант 1.

##### 1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

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

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

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

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

##### 2. Выполнить практические задания

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

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

Элементы системы	Содержание элемента
Стратегия управления	
Операционные подсистемы	
Блок обеспечения системы	

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

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Служба персонала	

## Контрольное задание 2

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

## **Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы**

### **Вариант 2.**

#### **1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание**

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

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

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

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

#### **2. Выполнить практические задания**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

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

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

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

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Руководители структурных подразделений	

## Контрольное задание 2

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

### Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

#### Вариант 3.

#### 1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

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

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

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

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

#### 2. Выполнить практическое задание

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

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

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

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

Субъекты управления	Основные функции в рамках системы
Топ-менеджмент	

### Контрольное задание 3

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

Тесты – каждый правильный ответ 0,5 баллов.

За каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

### Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

#### Вариант 1

#### **1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **2. Выполнить практическое задание**

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

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	



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

Гриф конфиденциальности	Сведения
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

*Перечень конфиденциальных сведений:*

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

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

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

### Контрольное задание 3

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

Тесты – каждый правильный ответ 0,5 баллов.

За каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

### Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации Вариант 2

#### 1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Выполнить практическое задание**

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

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

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

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

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

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

### Контрольное задание 3

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

Тесты – каждый правильный ответ 0,5 баллов.

За каждое правильно выполненное практическое задание – 1 балл

#### Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации Вариант 3.

##### 1. Выбрать один верный ответ на тестовое задание

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

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

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

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

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

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

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

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

##### 2. Выполнить практическое задание

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

Группы методов	Перечень методов
Профилактические	
Пресекающие	
Репрессивные	

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

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

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

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

### 2.3. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

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

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

\* балл в журнал не ставится

## **ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

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

1. Почему угрозы информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности?
2. Почему угроза разглашения сотрудником конфиденциальной информации о клиентах организации представляет для нее большую угрозу, нежели разглашение иной конфиденциальной информации?
3. Какими средствами располагает государство для повышения степени защищенности работодателей от угроз по кадровому направлению их деятельности?
4. Как работодатель должен учитывать особенности отечественной трудовой ментальности персонала при обеспечении безопасности по кадровому направлению деятельности организации?

### **по теме 2.2. «Система управления кадровой безопасностью организации»**

1. В каких организациях целесообразно использование стратегии упреждающего противодействия угрозам?
2. В каких организациях целесообразно использование стратегии пассивной защиты от возможных угроз?
3. Каким организациям целесообразно полностью отказаться от услуг частных детективных и охранных агентств?
4. Каким организациям целесообразно передать основные функции по обеспечению защиты от кадровых угроз частным детективным и охранным агентствам?
5. Какие критерии могут использоваться для оценки работы службы безопасности организации?

### **по теме 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации**

1. Какие ошибки в системе персонального менеджмента чаще всего делают организацию особенно уязвимой для переманивания сотрудников конкурентами?
2. Какие личностные качества делают сотрудника особенно уязвимым для вербовки конкурентами его работодателя?
3. Почему молодые специалисты организации относятся службой безопасности к «группе повышенного риска» с позиции угрозы вербовки?
4. В каких случаях руководителем подразделения могут использоваться прямые угрозы в адрес своего подчиненного в целях склонения его к должностному преступлению?

5. Почему не рекомендуется использовать в качестве телохранителей бывших спортсменов и офицеров войск специального назначения?

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

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

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

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

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

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

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

1. В каких случаях к контролю над сохранностью и целевым использованием финансовых активов организации целесообразно привлекать независимый аудит?

2. Какие санкции целесообразно применять к сотруднику, безответственность которого привела к незначительному имущественному ущербу?

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

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

**2.4. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)**

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

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

## **ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения**

#### ***Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации***

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

#### ***Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления***

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

#### ***Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности***

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

### **Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы**

### ***Тема 2.1. Основные элементы системы кадровой безопасности организации***

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

### ***Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации***

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

## **Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации**

### ***Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации***

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

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

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



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

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

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

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

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

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

\*балл в журнал не ставится

## ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Тема 1.2. «Кадровая безопасность организации как объект управления»*

#### **Практическое задание 1**

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

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

#### **Практическое задание 2**

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

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

*Перечень методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации:*

увольнение сотрудника за нарушение принятых на себя обязательств перед работодателем;

отказ в найме на работу;

использование специальных технологий отбора кандидатов на трудоустройство;

служебные расследования в отношении конкретных сотрудников;

иск о возмещении сотрудником нанесенного имущественного ущерба;

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

### ***Практическое задание 3***

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

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

### ***Практическое задание 4***

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

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

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

### ***Практическое задание:***

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

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

## **Тема 2.1. «Основные элементы системы кадровой безопасности организации»**

### **Практическое задание 1**

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

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

### **Практическое задание 2**

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

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

### **Практическое задание 3**

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

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

### **Практическое задание 4**

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

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

### **Практическое задание 5**

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

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

### **Практическое задание 6**

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

Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз

### **Практическое задание 7**

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

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

### **Практическое задание 8**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 9**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 10**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 11**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 12**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 13**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 14**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

### **Практическое задание 15**

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

Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

## **Тема 2.2. «Система управления кадровой безопасностью организации»**

### **Практическое задание 1**

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

Элементы системы	Содержание элемента
Стратегия управления	
Операционные подсистемы	
Блок обеспечения системы	

### **Практическое задание 2**

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

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

### **Практическое задание 3**

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

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

#### **Практическое задание 4**

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

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

### **Тема 3.1. «Противодействие угрозам безопасности персонала организации»**

#### **Практическое задание 1**

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

Группы причин	Причины
Экономические	
Организационные	
Психологические	

#### **Практическое задание 2**

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

Субъекты вербовки	Подразделения организации
Конкуренты	
Криминальные структуры	
Государственные органы	

#### **Практическое задание 3**

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

Форма реализации угрозы	Перечень инструментов
Вербовка	
Шантаж	



#### **Практическое задание 4**

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

Группы методов	Перечень методов
Профилактические	
Пресекающие	
Репрессивные	

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

#### **Практическое задание 1**

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

Гриф конфиденциальности	Сведения
Абсолютно конфиденциально	
Строго конфиденциально	
Конфиденциально	
Для служебного пользования	

#### *Перечень конфиденциальных сведений:*

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

#### **Практическое задание 2**

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

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

### **Практическое задание 3**

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

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

### **Практическое задание 4**

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

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

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

#### **Практическое задание 1**

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

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

#### **Практическое задание 2**

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

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

### **Практическое задание 3**

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

Организационные методы	Технические методы

### **Практическое задание 4**

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

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

### **Практическое задание 5**

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

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

## КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (Зачет с оценкой)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопросы к зачету)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения		
Тема 1.1. Общие вопросы кадровой безопасности организации		
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	УК-2.1 3-1 УК-2.1 3-2
2	Сущность кадровой безопасности и ее цели	УК-2.1 3-1
3	Виды угроз кадровой безопасности	УК-2.1 3-1
4	Представители основных групп риска кадровой безопасности организации, методы их выявления и устранения	УК-2.1 3-1
5	Методы проверки благонадежности претендентов на вакантную должность	УК-2.1 3-1
Тема 1.2. Кадровая безопасность организации как объект управления		
6	Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации	УК-2.1 3-1
7	Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им	УК-2.1 3-1
8	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций	УК-2.1 3-1
Тема 1.3. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности		
9	Особенности отечественной трудовой ментальности, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей	УК-2.1 3-2
10	Влияние «философии» отечественного предпринимательства, на организацию внутрифирменных трудовых отношений	УК-2.1 3-2
11	Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности организации	УК-2.1 3-2 УК-2.1 У-1
12	Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы в контексте кадровой безопасности организации	УК-2.1 У-1
13	Стратегические цели и приоритеты управления персоналом, снижающие кадровую безопасность современной организации	УК-2.1 3-3
14	Основные стратегические подходы к формированию лояльности персонала	УК-2.1 3-3
Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы		
Тема 2.1. Основные элементы системы кадровой безопасности организации		
15	Субъект и принципы кадровой безопасности организации	УК-2.1 3-2
16	Объекты обеспечения кадровой безопасности организации	УК-2.1 3-1
17	Методы обеспечения кадровой безопасности	УК-2.1 У-1

	организации	
Тема 2.2. Система управления кадровой безопасностью организации		
18	Структура системы управления кадровой безопасностью организации	УК-2.1 3-1 УК-2.3 3-3
19	Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации	УК-2.1 3-1 УК-2.1 У-2
20	Служба безопасности организации, ее задачи функции в рамках системы управления кадровой безопасностью	УК-2.1 В-1
21	Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности	УК-2.1 У-1
22	Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью организации	УК-2.1 У-1 УК-2.1 В-1
23	Методические требования к системе управления кадровой безопасностью организации	УК-2.1 3-1 УК-2.1 В-1
24	Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью организации	УК-2.1 3-1
Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации		
Тема 3.1. Противодействие угрозам безопасности персонала организации		
25	Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации	УК-2.1 3-2 УК-2.3 У-1 УК-2.3 У-3
26	Основные причины успешной реализации угрозы переманивания сотрудников	УК-2.1 3-1
27	Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя	УК-2.3 У-3 УК-2.3 В-1
28	Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации	УК-2.3 У-3 УК-2.3 В-1
Тема 3.2. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала		
29	Конфиденциальная информация как объект защиты	ПК-14 3-1
30	Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала	ПК-3 В-1
31	Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала	УК-2.1 3-1
32	Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности	УК-2.3 У-2
33	Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности	УК-2.3 У-1 УК-2.3 У-2 УК-2.3 У-3
Тема 3.3. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала		
34	Имущество организации как объект защиты в контексте кадровой безопасности	УК-2.1 3-1

35	Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала	УК-2.1 З-1
36	Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала	УК-2.3 У-1 УК-2.3 У-3
37	Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности	УК-2.3 У-2 УК-2.3 У-3
38	Методы отсева потенциально нелояльных сотрудников на стадии их отбора в процессе трудоустройства и во время прохождения испытательного срока	УК-2.3 У-1 УК-2.3 У-2 УК-2.3 У-3 УК-2.3 В-1