

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
соціальної економіки
Протокол № 21 від 29.01.2024 р.

ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи
Каріна НЕМАШКАЛО



КАДРОВА БЕЗПЕКА

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань 23 "Соціальна робота"
Спеціальність 232 "Соціальне забезпечення"
Освітній рівень другий (магістерський)
Освітня програма "Управління соціальними проектами"

Статус дисципліни

Мова викладання, навчання та оцінювання

вибіркова

українська

Розробник:

к.е.н., доцент

Андрій СЕМЕНЧЕНКО

Завідувач кафедри

соціальної економіки

Галина НАЗАРОВА

Гарант програми

Андрій СЕМЕНЧЕНКО

Харків
2024

ВСТУП

Зміна умов господарювання в Україні визначила появу в діяльності підприємств кола зовсім нових проблем, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення, однією з таких ключових проблем постала і проблема забезпечення кадрової безпеки підприємства.

В період всезростаючої ролі персоналу підприємства як основної ланки забезпечення конкурентних переваг та досягнення стратегічних цілей все частіше спостерігається погіршення соціально-психологічного клімату в колективах, поширення конфліктних суперечок, що значно знижує лояльність персоналу та робить підприємства незахищеними від негативного впливу на економічну безпеку.

Домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства відіграє кадрова безпека, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні.

Саме тому необхідно більше уваги приділяти організаційному забезпеченню системи кадрової безпеки, яка розглядається як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Дані аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни «Кадрова безпека».

Навчальна дисципліна «Кадрова безпека» належить до вибіркових навчальних дисциплін циклу професійної підготовки.

Мета навчальної дисципліни: вивчення теоретичних основ і набуття практичних навичок проведення досліджень із проблем забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Основними завданнями дисципліни «Кадрова безпека» є:

засвоєння основних принципів обґрунтування різних видів загроз кадровій безпеці, методичних підходів до аналізу ризиків з боку персоналу та управління ними;

оволодіння навичками самостійно визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, інформаційній безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є діяльність працівників підприємств та пов'язані з ними ризики на підприємстві.

Предметом навчальної дисципліни є закономірності та способи формування, організації й ефективного управління системою кадрової безпеки на українських підприємствах.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
РН 1	ЗК 1, ЗК 7, СК 7
РН 2	СК 2
РН 3	ЗК 6, СК 1, СК 11
РН 6	СК 13
РН 9	СК 9
РН 13	СК 8, СК 9
РН 16	ЗК 1
РН 20	СК 3

де, РН1. Використовувати сучасні теорії, методологію і методи соціальних та інших наук стосовно до завдань фундаментальних та прикладних досліджень у сфері соціального захисту.

РН2. Критично оцінювати результати наукових досліджень і різні джерела знань щодо соціального забезпечення, формулювати висновки та рекомендації щодо його впровадження.

РН3. Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.

РН6. Самостійно й автономно знаходити інформацію необхідну для розвитку професійних навичок та якостей.

РН9. Організувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги.

РН13. Аналізувати ефективність реалізації соціально-економічної підтримки населення та здійснювати відповідну корекцію в межах напрямку діяльності.

РН16. Розробляти програми навчання та обміну досвідом в системі соціального захисту населення.

РН 20. Вміти оцінювати соціальні ризики за допомогою відповідних методик та демонструвати набуті теоретичні знання щодо їх нейтралізації.

ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК6. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК7. Навички міжособистісної взаємодії.

СК1. Здатність до використання сучасних теорій, методологій і методів соціальних та інших наук стосовно до завдань фундаментальних і прикладних досліджень у галузі соціального забезпечення.

СК2. Здатність планувати та здійснювати соціальні дослідження з метою виявлення й аналізу соціально значимих проблем і факторів досягнення соціального благополуччя різних груп населення.

СК3. Здатність до впровадження методів і технологій інноваційного практикування та управління в системі соціального забезпечення.

СК7. Здатність розробляти і впроваджувати програми соціального захисту населення.

СК8. Здатність оптимізувати процеси прийняття управлінських рішень у вирішенні питань соціально-економічної допомоги малозахищених категорій населення.

СК9. Здатність до оцінки процесу і результату професійної діяльності та якості соціальних послуг.

СК11. Вміння інформувати населення щодо форм, методів та засобів надання соціальної допомоги, пенсійного забезпечення та страхування.

СК13. Здатність до розроблення, апробації та втілення соціальних проектів і технологій.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства

Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві

1.1. Визначення місця кадрової безпеки в системі безпеки підприємства.

Визначення об'єкта, предмета, призначення та основних завдань навчальної дисципліни «Кадрова безпека». Історія розвитку системи забезпечення безпеки підприємства. Визначення місця кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

Сутність та підходи до визначення понять «Безпека», «Система безпеки», «Економічна безпека» та «Кадрова безпека». Визначення головної мети забезпечення корпоративної та кадрової безпеки як науки і навчальної дисципліни. Кадрова безпека як процес запобігання неправомірним діям з боку персоналу.

Зв'язок кадрової безпеки з іншими економічними, психологічними і соціальними дисциплінами.

1.2. Цілі і завдання кадрової безпеки на підприємстві.

Напрями реалізації системи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Принципи реалізації кадрової безпеки, їх сутність і обумовленість економічними законами.

1.3. Функції кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Визначення функцій кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління

2.1. Причини послаблення кадрової безпеки на підприємстві.

Необхідність забезпечення кадрової безпеки. Визначення причин через які «людський фактор» перетворюється на реальну загрозу кадровій безпеці організації. Причини ідеологічного, політичного, соціально-економічного, психологічного, морального, національного, природного та техногенного характеру.

2.2. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці.

Наведення класифікації ризиків та загроз кадровій безпеці. Небезпеки і загрози безпеці підприємства залежно від джерела виникнення, від можливості запобігання та залежно від об'єкта замаху.

Визначення загроз за характером втрат від їх реалізації, за економічним характером, за джерелом (суб'єктом) загрози.

2.3. Дослідження методів попередження загроз кадровій безпеці підприємства.

Класифікація методів протидії загрозам кадровій безпеці за часом реалізації, за характером дії і за ступенем легітимності.

Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику

3.1. Визначення основних типів співробітників організації.

Особистісні якості працівників і типології особистості. Види професійно важливих якостей співробітників. Класифікація людей розумової праці. Види професійно неприпустимих якостей працівників. Виділення трьох типів особистості для соціальної сфери. Типологія Майерс-Бріггс – людина як інформаційна система. Інтегральна модель «Велика п'ятірка». Типологія характерів Карла Леонгарда.

3.2. Класифікація співробітників за відношенням до роботи та місцем в організаційній ієрархії.

Наведення класифікації співробітників за відношенням до роботи і місця в організаційній ієрархії. Класифікація соціально-психологічних типів працівників у сучасній організації.

3.3. Виявлення груп ризику на підприємстві, тактика роботи з ними.

Визначення поняття «Групи ризику в організації». Загрози кадровій безпеці, що створюються групами ризику. Методика виявлення співробітників, які належать до груп ризику. Профілактика прийому «залежних» працівників на стадії набору та відбору персоналу.

Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства

4.1. Психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі.

Визначення психологічних особливостей поведінки індивіду в натовпі. Прояв характерних для знаходження людини в натовпі рис: анонімність,

інстинктивність, несвідомість, стан асоціації, заражаємість, аморфність, безвідповідальність.

4.2. Соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за умови його мотивації.

Наведення соціально-психологічних особливостей поведінки персоналу за умови його мотивації. Визначення оптимального значення мотивації. Виявлення негативного впливу нагород на мотивацію. Зниження дисонансу сприйняття і поведінки. Регулярність здійснення мотиваційних заходів.

4.3. Психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.

Модель ефективного управління змінами Курта Левіна. Три етапи процесу змін: первинний стан, стан переходу і фінальний стан. Крива класичних змін, що відображає їх вплив на ефективність діяльності. Графічне відображення емоційного стану людини в перехідний період.

Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці

5.1. Дискримінація в організації за різними ознаками.

Сутність та підходи до визначення понять «Дискримінація», «Дискримінація на ринку праці», «Зворотна дискримінація» та «Дискримінація на робочому місці». Види дискримінації. Особистісні якості працівників, які використовуються як критерії для дискримінації. Джерела формування відмінностей у характеристиках особистості. Дискримінація за віком, за статевою ознакою, за відношенням до людей з обмеженими фізичними можливостями.

5.2. Фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці.

Агресія на робочих місцях. Види моббінгу та його причини: соціальні, економічні, організаційні та психологічні. Харасмент на робочому місці. Програма щодо запобігання дискримінації, жорстокості і примусу на робочих місцях, яка дозволяє звести до мінімуму матеріальній і моральній збиток.

5.3. Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства.

Теорія особистих якостей лідера. Найбільш ефективні лідерські компетенції. Поведінкові теорії лідерства. Лідерство, зосереджене на людині або на роботі. Управлінська решітка Блейка і Моутона. Ситуаційні теорії лідерства. Сучасна модель ефективного лідерства.

Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві

Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації

6.1. Структура системи управління кадровою безпекою на

підприємстві.

Аналіз структури системи управління кадровою безпекою в сучасній організації. Типова структура системи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Чинники, що впливають на вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою конкретної організації. Стратегія випереджальної протидії загрозам. Стратегія пасивного захисту від загроз. Стратегія адекватної відповіді на загрози. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою.

6.2. Служба безпеки сучасної організації.

Орієнтація на створення служби безпеки, повноцінної щодо виконуваних функцій. Типова структура департаменту безпеки великої корпорації. Орієнтація на створення служби безпеки, мінімізованої щодо виконуваних функцій. Типова структура служби безпеки невеликого підприємства. Орієнтація на створення служби безпеки з обмеженими функціями. Функції та повноваження керівника служби безпеки сучасної організації.

6.3. Розподіл функцій, повноважень та відповідальності між інстанціями в системі управління кадровою безпекою.

Розподіл компетенцій у системі управління кадровою безпекою організації.

Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства

7.1. Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал організації.

Адміністративні, мотиваційні та психологічні методи цілеспрямованого впливу на персонал. Методи організаційно-адміністративного впливу. Організаційно-правові методи. Методи нормативного впливу. Корпоративний кодекс компанії. Розпорядчі методи. Методи мотиваційного впливу на працівника. Штрафи, пониження в посаді, депреміювання. Методи психологічного впливу.

7.2. Стійкі форми таємного примушення співробітників.

Маніпуляції, маніпулятивна влада. Техніки маніпуляції. Способи захисту від маніпуляцій. Психологічні ігри. Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання. Рефлексивне управління. Кризис-менеджмент, кризис-технології.

7.3. Плітки і провокації як інструменти інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства.

Причини виникнення чуток. Класифікація чуток. Напрями навмисного поширення чуток. Механізми та принципи створення чуток. Управління чутками і плітками. Провокація як метод психологічного впливу. Форми провокування.

Тема 8. Протидії загрозам безпеці персоналу підприємства

8.1. Протидія загрозі переманювання співробітників підприємства.

Загроза витоку конфіденційної інформації. Загроза втрати частини клієнтської бази. Пряма загроза державній безпеці. Працівники підприємства, відповідальні за ефективну протидію загрозам переманювання співробітників. Виявлення можливих причин невдоволення співробітників. Вироблення найбільш ефективних методів профілактики загрози переманювання персоналу.

8.2. Протидія загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем.

Об'єкти, суб'єкти і найбільш поширені форми прояву та реалізації загрози схилення співробітників до порушення зобов'язань перед роботодавцем. Схилення співробітника до разового розголошення довірених йому конфіденційних відомостей. Схилення співробітника до співучасті у замаху на майнову безпеку роботодавця. Схилення співробітника до зловживання своїми службовими повноваженнями.

8.3. Протидія загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.

Основні причини замахів на підприємців і топ-менеджерів. Організація протидії загрозі замаху.

Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу

9.1. Конфіденційна інформація як об'єкт захисту.

Класифікація конфіденційної інформації.

9.2. Типові форми та методи реалізації загроз інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу.

Систематизований перелік загроз інформаційній безпеці сучасної організації. Основні методи реалізації загроз безпеці комп'ютерної інформації.

9.3. Методи протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства.

Перелік конфіденційної інформації сучасної організації. Основні канали витоку конфіденційної інформації. Технологічна послідовність заходів щодо формування та впровадження системи інформаційної безпеки.

Управління персоналом організації з метою забезпечення її інформаційної безпеки. Навчання співробітників організації правилам забезпечення інформаційної безпеки роботодавця. Профілактичний контроль дотримання правил забезпечення безпеки роботодавця. Ранжирування персоналу, допущеного до управління інформацією на електронних носіях, за групами потенційного ризику.

Тема 10. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу

10.1. Майно організації як об'єкт захисту.

Класифікація майна організації.

10.2. Типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу.

Диференціація форм реалізації загроз майновій безпеці організації залежно від їх об'єкта. Причини, що спонукають співробітника до акту умисного саботажу.

10.3. Методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства.

Методи програмно-математичного характеру. Методи технічного характеру. Методи організаційного характеру. Конкретизація методів протидії типовим загрозам майновій безпеці. Управління персоналом організації з метою забезпечення її майнової безпеки. Покарання співробітників підприємства в разі реалізації з їхнього боку погроз його майнової безпеки. Матеріальна відповідальність працівників. Основні особливості в організації контролю над діяльністю співробітників з метою забезпечення майнової безпеки роботодавця.

Таблиця 2

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань

Назва теми та завдання	Зміст
Тема 1. Тема 2. Завдання 1.	Практичне завдання «Критична оцінка вірогідності реалізації та масштабу негативних наслідків різних погроз по кадровому напрямку діяльності»
Тема 3. Завдання 2.	Ділова гра «Особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві»
Тема 4. Завдання 3.	Дискусія «Визначення характеристик економічного злочинця». Практичне завдання «Аналіз механізмів економічної соціалізації»
Тема 5. Завдання 4. Завдання 5.	Ділова гра «Розв'язання кейсу «Делегування повноважень». Дискусія «Порушення прав працівників на робочому місці» Практичне завдання «Визначення психологічних особливостей поведінки працівників під час організаційних змін». Практичне завдання «Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майнової та немайнової безпеки, пов'язаних з кадровим напрямом діяльності»
Тема 6. Завдання 6.	Робота в малих групах «Визначення основних методів протидії загрозам кадрової безпеки» Практичне завдання «Визначення ступеня загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій

	та немайновій безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності»
Тема 7. Завдання 7.	Робота у групах «Визначення методичних основ управління процесом забезпечення кадрової безпеки на підприємстві»
Тема 8. Завдання 8.	Робота у групах «Обґрунтування теоретичних аспектів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства». Дискусія Презентація «Виявлення ступеня потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства». Дискусія
Тема 9. Завдання 9.	Дискусія «Теоретичні аспекти протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства» Практичне завдання «Визначення ефективності функціонування уповноважених інстанцій і посадових осіб в області протидії погрозам кадровій безпеці»
Тема 10. Завдання 10.	Практичне завдання «Визначення інструментарію взаємодії служби безпеки з кадровою службою. Побудова профілю кадрової безпеки підприємства»

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл.3

Таблиця 3

Перелік самостійної роботи

Назва теми	Зміст
Тема 1 - 10	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 1 - 10	Підготовка до практичних занять
Тема 1 - 10	Виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань
Тема 8	Підготовка до виступу з презентацією
Тема 5, 10	Підготовка до контрольних робіт

Кількість годин лекційних, практичних (семінарських) та / або лабораторних занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція (Теми 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), проблемна лекція (Тема 9), лекція-діалог (Тема 10)).

Наочні (демонстрація (Тема 1-10)).

Практичні (практична робота (Тема 1 - 10), дискусія (Тема 4, 5, 8, 9), презентація (Тема 8), ділові ігри (Тема 3, 5)).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекційних, практичних, лабораторних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів:

– для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит): максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу вищої освіти скласти екзамен (іспит) – 35 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту), диференційованого заліку або заліку. Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається:

– для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит) – сумуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: практичні завдання (20 балів), доповідь з презентацією (5 балів), письмові контрольні роботи (11 балів), колоквіуми (24 бали).

Семестровий контроль: Екзамен (40 балів)

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Другий (магістерський) рівень вищої освіти

Спеціальність «Соціальне забезпечення»

Освітньо-професійна програма «Управління соціальними проектами».

Семестр 2

Навчальна дисципліна «Кадрова безпека»

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (тестове) (20 балів)

1. Кому з відомих Вам науковців належить визначення: «Кадрова безпека – це правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом»?

- а) О. Кириченку;
- б) Г. Козаченку;
- в) В. Пономарьову.

2. Які загрози в системі кадрової безпеки виділяють за класифікаційною ознакою «в залежності від сфери виникнення загроз»?

- а) форсмажорні та нефорсмажорні;
- б) об'єктивні та суб'єктивні;
- в) зовнішні та внутрішні.

3. Низький рівень кваліфікації персоналу, невідповідність кваліфікації співробітників займаним посадам належить до:

- а) внутрішніх загроз кадрової безпеки;
- б) не є загрозою в системі кадрової безпеки;
- в) зовнішніх загроз кадрової безпеки.

4. До яких наслідків може привести дестабілізація мікроклімату в колективі в контексті загроз кадрової безпеки?

а) веде до ризику виникнення нещасних випадків на робочому місці, загрози безпеки підприємства в цілому;

б) продажу конкурентам найважливішої конфіденційної інформації, ноу-хау й секретів підприємства;

в) руйнування єднання й згуртованості колективу, порушення його стабільної працездатності (запізнення, загули, загострення взаємин і тощо).

5. Яким словосполученням можна назвати наступні категорії: працівники з залежністю (девіантною поведінкою); недобросовісні працівники; кар'єристи; підвищено конфліктний персонал; занадто амбіційні працівники; члени неформальних угруповань?

- а) класифікація персоналу;
- б) групи ризику;
- в) підозрілі працівники.

6. Відсутність на фірмі служби безпеки є?

- а) фактором розголошення співробітниками інформації;
- б) найсуттєвішою загрозою в системі кадрової безпеки;
- в) результатом тотального скорочення структурних підрозділів фірми.

7. Методом попередження якої загрози є виконання наступних дій: чітке ведення бухгалтерського та фінансового обліку діяльності, аудит документації, ретельна увага до відбору персоналу та його стану, аналіз показників рентабельності та прибутковості діяльності підприємства?

- а) замах на фінансові та інші ресурси підприємства;
- б) здійснення таємної протизаконної діяльності на підприємстві;
- в) сприяння утворенню конфліктів.

8. Які основні документи, що регулюють відносини щодо кадрової безпеки підприємства?

а) ЗУ «Про захист від недобросовісної конкуренції», Конституція України, Кодекс законів про працю України, ЗУ «Про пожежну безпеку»;

б) Конституція України, Кодекс законів про працю України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про захист від добросовісної конкуренції»;

в) Конституція України, Кодекс законів про працю України, ЗУ «Про інформацію», ЗУ «Про захист від недобросовісної конкуренції».

9. Який нормативний документ із режиму підприємства регулює відносини щодо кадрової безпеки підприємства?

- а) Положення про оплату праці;
- б) Положення про преміювання працівників підприємства;
- в) Внутрішній розпорядок роботи підприємства.

10. Яку послідовність заходів має система управління кадровою безпекою та запобігання кадровим ризикам?

а) вхідний контроль, розвиток і мотивація персоналу, поточний контроль, безпечне звільнення;

б) вхідний контроль, поточний контроль, розвиток і мотивація персоналу, безпечне звільнення;

в) вхідний контроль, поточний контроль, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації персоналу, мотивація персоналу, безпечне звільнення.

Завдання 2 (стереотипне) (5 балів)

Наведіть класифікацію соціально-психологічних типів працівників у сучасній організації. Яким чином її можна використати для зміцнення кадрової безпеки організації?

Завдання 3 (діагностичне) (6 балів)

Товариство з обмеженою відповідальністю «Дінго» нині реалізує стратегію пасивного захисту від можливих загроз, і розглядає підхід до створення служби безпеки, мінімізованої за виконуваними функціями. Які переваги і недоліки створення такої служби безпеки? Чи рекомендуєте Ви створювати організації дану службу?

Завдання 4 (евристичне) (9 балів)

На найбільшій універсальній торговій посередницькій компанії Mitsubishi Corporation в Японії, на якій працює більше 60 тис. чоловік, створена служба безпеки, повноцінна за виконуваними функціями. Як відомо, цей підхід припускає принципову відмову від послуг сторонніх спеціалізованих структур і передачу усіх функцій, повноважень і відповідальності за забезпечення безпеки власній службі (у частині кадрової безпеки – і іншим інстанціям). Які переваги і недоліки створення даної служби безпеки?

Затверджено на засіданні кафедри соціальної економіки протокол № ____ від «__» _____ 20__ р.

Екзаменатор

к.е.н., доц. Семенченко А.В.

Зав. кафедрою

д.е.н., проф. Назарова Г.В.

Критерії оцінювання

Підсумкові бали за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань. Загальна кількість балів за виконання екзаменаційної роботи становить – 40.

Завдання 1 (тестове). Максимальна кількість балів –20. Кожен тест закритої форми з одиничним вибором оцінюється в 2 бали;

Завдання 2 (стереотипне). Максимальна оцінка завдання – 5 балів, із них:

- 1 – володіння понятійно-категоріальним апаратом економічної психології;
- 2 – використання психологічного підходу до аналізу економічної поведінки;
- 2 – наявність повної відповіді на запитання та обґрунтованих висновків;

Завдання 3 (діагностичне). Максимальна оцінка завдання – 6 балів, із них:

- 1 – володіння теоретичними знаннями;
- 2 – надання повної обґрунтованої відповіді на базі теоретичних знань та вмінь, передбачених робочою програмою;
- 3 – наявність повної відповіді на запитання та обґрунтованих висновків;

Завдання 4 (евристичне). Максимальна оцінка завдання – 9 балів, із них:

- 1 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми;
- 1 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу;
- 2 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми;
- 2 – оригінальність підходу до виконання завдання та подання результату;
- 3 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. / М. М. Караїм та ін. ; за заг. ред. А. М. Штангрета. – Львів : Українська академія друкарства, 2021. – 476 с.
2. Завора Т. М. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / Т. М. Завора. – Полтава : ПолтНТУ, 2019. – 237 с.
3. Економічна безпека : навч. посібник. / укл. Н.С. Іванова / Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, каф. маркетингу, менеджменту та публ. адміністрування. Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2020. 139 с.
4. Економічна безпека держави: навчально-методичний посібник / Живко З.Б., Черевко О.В., Копитко М.І., Зачосова Н.В., Живко М.О., Середа В.В., Занора В.О., Бісвець А.В.; за ред. Живко З.Б. – Черкаси : Видавець Чабаненко Ю.А., 2019.– 240 с.

Додаткова

5. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки. *Економіка. Фінанси. Право.* 2019. № 8. С. 14–16.
6. Воронюк Є. В. Вплив психологічного фактору на організаційне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності / Є. В. Воронюк, К. В. Сатушева // Сучасні тенденції та проблеми управління. Журналі стратегічних економічних досліджень. – 2022. – № 6(11). – С. 55-61. – URL : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/30460>

7. Калініченко Л.Л., Шуміло О.С., Кулімякін Я.Ю. Кадрова складова економічної безпеки підприємства роздрібної торгівлі. *Проблеми економіки*. 2020. № 1 (43). С. 138–143.
8. Коженювскі Л. Управління безпекою. *Актуальні проблеми економіки*. 2019. №1 (31). С. 147-154.
9. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. *Економіка: реалії часу*. Наук. журн. 2020. № 5 (21). С. 194–198.
10. Коптева Г.М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія : Економічні науки. Харків : НТУ «ХПІ», 2020. № 2. С. 119–124.
11. Мішина С. В. Вплив сучасних трендів управління персоналом на кадрову безпеку підприємств / С. В. Мішина, О.Ю. Мішин // Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем. Матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції 8-9 квітня 2021 р. – Мультимедійне наук. електрон. вид. – Братислава – Харків, ВШЕМ – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – [Електронний ресурс]. – URL : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25498>.
12. Назарова Г. В. Формування системи кадрової безпеки в управлінні персоналом підприємства / Г. В. Назарова, Р. І. Урдуханов. // Український журнал прикладної економіки та техніки. – 2023. – Т. 8. – № 2. – С. 347 – 352. – URL : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/30534>.
13. Подлужна Н. С. Єгорова О. С. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств. *Схід*. 2019. №5. С. 56–60.
14. Самойленко В. В. Роль і значення управління кадровою безпекою підприємства / В.В. Самойленко, В.В. Рябошапка // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 24 листопада 2023 р. – Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2023. – С. 687-690. – URL : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/31039>.

Інформаційні ресурси

15. Аблязова, Н. Кадрова безпека в системі управління підприємством. *Економіка та суспільство*, (22). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>.
16. Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України : Наказ Міністерства економіки України № 60 від 02.03.2007 [Електронний ресурс]. – URL : http://www.uazakon.com/documents/date_bs/pg_gewqwi/pg2.htm.
17. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Дисципліна «Кадрова безпека» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=2544>.