

Министерство образования и науки Российской Федерации
Южно-Уральский государственный университет
Кафедра «Экономическая безопасность»

Л. М. Михалина

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**
Методические указания

Челябинск
2017

Одобрено
учебно-методической комиссией
«Высшей школы экономики и управления»

Рецензент:
И.В. Данилова

Л.М. Михалина.

Кадровое обеспечение экономической безопасности: методические указания – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2017. - 16 с.

Методические указания предназначены для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов по дисциплине «Кадровое обеспечение экономической безопасности». Данные указания составлены на основе рабочей программы курса «Кадровое обеспечение экономической безопасности» для подготовки студентов по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Общие рекомендации.....	5
Раздел 1. Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	6
Раздел 2. Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	8
Раздел 3. Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности предприятия	9
Список контрольных вопросов по дисциплине	13
Рекомендуемая литература	16

ВВЕДЕНИЕ

Практические занятия составляют важную часть профессиональной подготовки студентов. Основная цель проведения практических занятий – формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

Методические указания по проведению практических занятий и самостоятельной работы студентов разработаны в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Кадровое обеспечение экономической безопасности» для подготовки студентов по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Методические указания содержат теоретические вопросы по темам курса, вопросы для обсуждения и дискуссий, практические и ситуационные задания, темы докладов (сообщений).

Темы докладов могут быть предложены студентами в рамках учебной программы курса. При этом формулировка и содержание сообщений должны согласовываться с преподавателем.

При проведении практических занятий используются различные формы их организации: обсуждение сообщений по темам дисциплины, дискуссии, круглые столы, анализ конкретных ситуаций, мозговой штурм, спарринг-партнерство, выполнение практических заданий, коллективные решения творческих задач.

Методические указания предназначены для проведения аудиторной и самостоятельной работы студентов, а также для подготовки к сдаче зачета по дисциплине.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Содержащееся в представленном в настоящих методических указаниях списке обязательной литературы учебное пособие Л.М. Михалиной [5] является опорным конспектом лекций по дисциплине «Кадровое обеспечение экономической безопасности». В нём последовательно изложены материалы от общетеоретических постулатов к конкретным инструментам работы специалиста по экономической безопасности.

Наиболее целесообразным представляется следующий порядок организации студентом своего учебного процесса:

- студент знакомится с тезисным содержанием очередной темы, логикой подачи материала, основными терминами, понятиями, алгоритмами, логическими и структурными схемами;
- в нормативных правовых актах и источниках из списка литературы студент находит либо соответствующий раздел, либо примеры использования приведённого в конспекте лекций понятийного аппарата;
- рассматривая изложение экономических постулатов в соответствующих источниках, где оно подробно иллюстрируется учебными или реальными примерами, изучая раздел с использованием текстов нормативных правовых актов, студент овладевает всеми предусмотренными в рабочей программе компетенциями;
- студент вновь возвращается к тексту конспекта лекций, чтобы с его помощью провести самостоятельное структурирование теоретического материала изученной темы.

РАДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Теоретические вопросы практического занятия

- 1.1. Общая характеристика кадровой безопасности предприятия.
- 1.2. Кадровая политика предприятия.

Вопросы для обсуждения

- 1.1. Цели и задачи службы кадровой безопасности предприятия.
- 1.2. Структурная характеристика кадровой безопасности предприятия.
- 1.3. Угрозы кадровой безопасности предприятия, методы их предотвращения.
- 1.4. Структурная характеристика кадровой политики предприятия.
- 1.5. Функции и задачи кадровой службы предприятия (службы управления персоналом).
- 1.6. Способы реализации угроз со стороны персонала.
- 1.7. Агентурное внедрение на предприятие.
- 1.8. Технологический процесс работы по обеспечению кадровой безопасности предприятия, оценка эффективности этой работы.

Практические и ситуационные задания

Задание 1.1. (спарринг-партнёрство)

Студенты самостоятельно выбирают предприятие, на примере которого будут выполняться ими все последующие задания по дисциплине (в дальнейшем – «базовое предприятие»).

Базовое предприятие должно быть крупным или средним, имеющим широкую информационную известность в СМИ, информационно качественный сайт, публичную организационно-правовую форму и срок работы на рынке – не менее 5 лет. Продукция под торговой маркой базового предприятия должна иметь хорошую рыночную позицию.

Требуется составить производственно-рыночный паспорт базового предприятия, содержащий, в том числе, описание основных технологических процессов изготовления и реализации продукции, основные технико-экономические показатели деятельности, карту конкурентного позиционирования на товарных рынках и комплексную характеристику кадрового потенциала.

Задание 1.2. (спарринг-партнерство)

Одна из ранее сформированных пар студентов академической группы на занятии знакомит аудиторию с предлагаемой им концепцией кадровой безопасности для базового предприятия в соответствии с общепринятой структурой:

- безопасность жизнедеятельности,
- социально-мотивационная безопасность,
- профессиональная безопасность,
- конфликтологическую безопасность.

Требуется в ходе открытого диспута с остальными студентами аргументировано защитить предложенную концепцию.

Задание 1.3. (коллективное решение творческих задач)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать карту внутренних угроз его кадровой безопасности. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 1.4. (коллективное решение творческих задач)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать карту внешних угроз его кадровой безопасности. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 1.5. (спарринг-партнёрство)

Для своего базового предприятия студентам требуется аргументировано предложить тип кадровой политики как по уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию, так и по степени открытости формирования кадрового потенциала.

Задание 1.6. (спарринг-партнёрство)

Для своего базового предприятия студентам требуется разработать положение о службе управления персоналом с обязательным указанием:

- структурных характеристик подразделения;
- основных функций подразделения;
- задач, решаемых подразделением.

Задание 1.7. (коллективное решение творческих задач)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется проанализировать соответствие кадрового потенциала населенного пункта, в котором расположено предприятие, потребностям этого предприятия. По результатам анализа должны быть сформулированы потенциальные пути адаптации регионального рынка труда с потребностями базового предприятия, а также экспертно определена степень заинтересованности органов власти различного уровня в устойчивой

работе данного предприятия на рынке. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Темы докладов (сообщений)

1.1. Характеристика кадрового потенциала РФ.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВАЯ БАЗА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Теоретические вопросы практического занятия

2.1. Федеральный уровень правового регулирования вопросов кадровой безопасности на предприятии.

2.2. Корпоративный уровень правового регулирования вопросов кадровой безопасности на предприятии.

Вопросы для обсуждения

2.1. Уровни нормативных и законодательных актов по вопросам кадровой безопасности на предприятии.

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

2.3. Методика разработки должностной квалификационной характеристики сотрудника (должностной инструкции).

Практические и ситуационные задания:

Задание 2.1. (спарринг-партнёрство)

Студенты разрабатывают должностные квалификационные характеристики для сотрудников базового предприятия, занимающих должности из числа:

- руководителей производственных подразделений;
- ведущих специалистов финансово-экономических подразделений;
- рядовых сотрудников сбытовых и коммерческих подразделений;
- инженерно-технических работников аппарата управления предприятием;
- служащих;
- рабочих;
- младшего обслуживающего персонала.

Список должностей конкретизируется преподавателем с учетом специфики ранее выбранных студентами базовых предприятий.

Задание 2.2. (коллективное решение творческих задач)

Студентам предлагается провести сравнение разработанных при выполнении предыдущего задания должностных квалификационных характеристик для должностей, имеющих одинаковое название (например, «маркетолог»). Все выявленные различия должны быть аргументированы спецификой базового предприятия. В работе предполагается участие всех студентов, присутствующих на занятии, т.к. для сравнения должны предлагаться инструкции по тем должностям, которые должны иметься в штатном расписании каждого из базовых предприятий.

Темы докладов (сообщений)

2.1. Трудовой кодекс РФ: общая характеристика, его роль в организации работы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.

2.2. Федеральный закон № 5485-1 "О государственной тайне": общая характеристика закона, его регулирующая роль в организации работы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.

2.3. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ «О коммерческой тайне»: общая характеристика закона, его регулирующая роль в организации работы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.

2.4. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 года 152-ФЗ «О персональных данных»: общая характеристика закона, его регулирующая роль в организации работы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.

РАЗДЕЛ 3. ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Теоретические вопросы практического занятия

- 3.1. Трудовые отношения работодателя и работника.
- 3.2. Поиск и подбор кандидатов на работу.
- 3.3. Увольнение работников.
- 3.4. Заключение трудового договора.
- 3.5. Обработка персональных данных работника.
- 3.6. Организация работы персонала.

Вопросы для обсуждения

- 3.1. Подбор и расстановка кадров с учетом требований безопасности.
- 3.2. Противодействие мошенничеству при попытке устроиться на работу.
- 3.3. Порядок изучения личных и моральных качеств претендента на должность.
- 3.4. Процедура найма на работу.
- 3.5. Процедура защиты и обработки персональных данных сотрудников.
- 3.6. Процедура увольнения работников.

Практические и ситуационные задания

Задание 3.1. (мозговой штурм)

Преподаватель называет несколько должностей, которые должны иметься в штатном расписании каждого из базовых предприятий. Студенты должны предложить типовые критерии отбора претендентов на замещение вакансий по этим должностям. Модератором на данном этапе занятия выступает преподаватель.

На втором этапе аудитория должна предложить варианты корректировки типовых критериев с учетом специфика каждого из базовых предприятий. Студенты, чье базовое предприятие рассматривается, выступают в качестве модераторов отдельного этапа мозгового штурма.

Задание 3.2. (коллективное решение творческих задач)

Студенты составляют резюме от лица кандидата на замещение вакансии на должность, предложенную преподавателем. Резюме «поступают» на рассмотрение «кадровой службы» каждого из базовых предприятий. С учетом критериев, выработанных в ходе решения задания 3.2., проводится отбор претендентов для каждого из базовых предприятий. Результаты отбора докладываются аудитории, которая в конечном итоге принимает решение об эффективности выбранных ранее критериев.

Задание 3.3. (спарринг-партнёрство)

На первом этапе выполнения задания студенты разрабатывают вопросник для проведения отборочного собеседования с кандидатами на замещение вакантной должности (должность указывается преподавателем) с учетом специфики базового предприятия.

На втором этапе выполнения задания студенты проводят отборочное собеседование с кандидатом, роль которого может играть либо преподаватель, либо один из студентов группы.

Задание 3.4. (мозговой штурм)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется предложить источники получения дополнительной информации о кандидатах на замещение вакантной должности, способ доступа к этим источникам и оценку степени доверия к информации, получаемой из этих источников. Перечень «вакантных» должностей определяет преподаватель. Студенты, чье базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов мозгового штурма.

Задание 3.5. (мозговой штурм)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать перечень должностей, для которых при разработке должностной квалификационной характеристики требуется предусматривать процедуру разработки:

- специального режима конфиденциальности при работе с технической (административной, коммерческой) информацией;
- заключения с сотрудником договора о материальной ответственности;
- дополнительной проверки подлинности предоставляемых личных документов.

Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается, выступают в качестве модераторов отдельного этапа мозгового штурма.

Задание 3.6. (спарринг-партнёрство)

На примере базового предприятия студентам требуется разработать алгоритм проведения психологического отбора претендентов на замещения вакантной должности руководителя среднего звена с точки зрения обеспечения экономической безопасности предприятия. В случае необходимости студентами может быть предложен вопросник, адаптированный к специфическим условиям деятельности базового предприятия.

Задание 3.7. (коллективное решение творческих задач)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется предложить формулировки дополнительного соглашения к договору найма, регламентирующие режим конфиденциальности при работе на соответствующей должности, включая юридические и технические аспекты, а также вопросы контроля со стороны администрации и ответственности, наступающей в результате нарушения сотрудником названного режима. Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 3.8. (спарринг-партнёрство)

Студентам предлагается сформулировать предложения по оценке и аттестации персонала отдельных подразделений (должностей) базового предприятия.

Задание 3.9. (спарринг-партнёрство)

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

Задание 3.10. (коллективное решение творческих задач)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать перечень наиболее вероятных каналов утечки конфиденциальной информации, а также предложить меры правовой и технической защиты этой информации для:

- увольняемых с предприятия сотрудников (с учетом различия в причинах увольнения);
- работающих на предприятии сотрудников (с учетом различия в степени их лояльности по отношению к предприятию).

Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Задание 3.11. (спарринг-партнёрство)

Для должностей, предложенных преподавателем, студентам предлагается разработать перечень персональных данных, подлежащих той или иной обработке на базовом предприятии. Уточнить, для обработки каких персональных данных не требуется дополнительное согласие работника. Разработать предложения технической и правовой защиты персональных данных сотрудников на предприятии.

Задание 3.12. (коллективное решение творческих задач)

На примере одного из рассматриваемых в ходе изучения дисциплины базовых предприятий студентам требуется разработать предложения по защите конфиденциальной информации при увольнении сотрудника:

- по его собственной инициативе (высокая степень лояльности к предприятию);
- по его собственной инициативе (низкая степень лояльности к предприятию);
- по соглашению сторон;
- по инициативе администрации предприятия;
- в силу появления дополнительных форс-мажорных обстоятельств (например, наступления инвалидности у сотрудника, его ареста, призыва в армию и т.п.).

Студенты, чьё базовое предприятие рассматривается в ходе проведения занятия, выступают в качестве модераторов при решении задачи.

Список контрольных вопросов по дисциплине

1. Общая характеристика кадровой безопасности предприятия, её цели и задачи, направления её организации.
2. Структура кадровой безопасности предприятия, общая характеристика её основных составляющих.
3. Негативные риски и угрозы, связанные с деятельностью персонала как объект кадровой безопасности предприятия.
4. Угрозы кадровой безопасности предприятия по месту возникновения, их общая характеристика.
5. Общая характеристика наиболее распространенных видов нарушений со стороны персонала предприятия являются.
6. Общая характеристика методов предотвращения угроз кадровой безопасности предприятия.
7. Кадровая политика предприятия, общая характеристика основных типов кадровой политики.
8. Характеристика типов кадровой политики предприятия по уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию.
9. Характеристика типов кадровой политики предприятия по степени открытости формирования кадрового потенциала.
10. Общая характеристика функций и задач службы управления персоналом.
11. Общая характеристика кадрового резерва предприятия.
12. Общая характеристика комплекса мероприятий по кадровой безопасности предприятия.
13. Методы определения морально-психологического климата у персонала предприятия.
14. Общая характеристика возможных признаков агентурного внедрения на предприятие.
15. Общая характеристика кадрового потенциала РФ.
16. Общая характеристика параметров оценки надежности персонала предприятия.
17. Характеристика направлений деятельности руководства предприятия по обеспечению интеллектуальной и кадровой составляющих его экономической безопасности.
18. Технология работы по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.
19. Общая характеристика правовой базы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.
20. Общая характеристика Трудового кодекса РФ с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.

21. Общая характеристика Федерального закона № 5485-1 "О государственной тайне" с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
22. Общая характеристика Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
23. Общая характеристика Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
24. Состав и характеристика должностной квалификационной характеристики (должностной инструкции) сотрудника.
25. Общая характеристика основных разделов должностной квалификационной характеристики (должностной инструкции) сотрудника.
26. Общая характеристика принципов работы с кадрами на предприятии, основные направления работы по подбору кадров.
27. Факторы, учитываемые кадровой службой предприятия при организации работы по подбору кадров; критерии отбора претендентов
28. Общая характеристика основных этапов подбора персонала предприятия.
29. Общая характеристика методов проверки профессиональной пригодности кандидата на замещение вакантной должности.
30. Характеристика формальных процедур при приеме сотрудника на работу.
31. Общая характеристика работы по расстановке кадров на предприятии.
32. Характеристика основных направлений работы с персоналом с целью снижения рисков в рамках экономической безопасности предприятия.
33. Общая характеристика фальсификации (подделки документов) как частного случая мошенничества.
34. Общая характеристика дефектов нормы документов; полная и частичная подделка документов.
35. Общая характеристика стандартных форм мошенничества при попытке устроиться на работу.
36. Общая характеристика целей экспертной оценки претендентов на замещение вакантных должностей на предприятии.
37. Процедура собеседования с претендентами на замещение вакантной должности, характеристика задач, решаемых в ходе его проведения.
38. Общая характеристика процедуры найма работников. Личное дело сотрудника, трудовой контракт.
39. Система мер кадровой безопасности как постоянная работа кадровой службы с персоналом предприятия.
40. Адаптация сотрудников, оценка и аттестация персонала, создание кадрового резерва.
41. Воспитание в сотрудниках корпоративных ценностей и проблемы корпоративной лояльности сотрудников предприятия.
42. Работа с персоналом предприятия по вопросам сохранности государственной, корпоративной тайны и конфиденциальной информации.

43. Общая характеристика технологического процесса увольнения сотрудников.
44. Общая характеристика технических аспектов процедуры увольнения работников.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

а) основная:

1. Трудовой Кодекс РФ N 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года;
2. Федеральный закон РФ от 21 июня 1993г. № 5485-1 «О государственной тайне»;
3. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ «О коммерческой тайне»;
4. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 года 152-ФЗ «О персональных данных»;
5. Михалина, Л.М. Кадровое обеспечение экономической безопасности. Учебное пособие / Л.М. Михалина; – Челябинск: кафедра «Экономическая безопасность» ЮУрГУ, 2017;
6. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности: Учебное пособие. – М.: Международное издание "Этносоциум и межнациональная культура", 2017.

б) дополнительная

1. Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятии: учебное пособие / С.В.Фатеева, Рост. гос. ун-т путей сообщения. – Ростов н/Д., 2011;
2. Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность: Учебно-методическое пос. / И. Р. Шегельман, М. Н. Рудаков. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006;
3. Обеспечение кадровой безопасности компании. Серикова Г.Н. В сборнике: «Проблемы управления рыночной экономикой» / межрегиональный сборник научных трудов. Под редакцией И.Е. Никулиной, Л.Р. Тухватулиной, Н.В. Черепановой; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. Томск, 2015. С. 44-47.