

Раздел 5. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ БЕЗОПАСНОСТИ СО СТОРОНЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Практическое занятие 13 Кадровая безопасность как инструмент разрешения конфликтов на предприятии

Цели занятия:

- ознакомиться с основными понятиями конфликтных ситуаций;
- получить навык анализа конфликтной ситуации;
- получить практический навык конструктивного поведения в конфликте.

Выполнив задания темы, студент должен:

- *иметь* представление о деструктивных и конструктивных конфликтах;
- *знать* тактику поведения в конфликте;
- *уметь* изменять собственное поведение для сохранения конструктивных отношений;
- *владеть* навыками убеждения собеседника в правильности собственной точки зрения, не испортив отношений с оппонентом.

Рекомендуемая литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 4-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2023. — 380 с. — URL: znanium.com/catalog/product/2083259 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-05372-6.
2. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева [и др.] ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 568, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.ru/catalog/product/1939110 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-110565-8.

3. Кривокора, Е. И. Деловые коммуникации : учеб. пособие / Е. И. Кривокора. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 188, [1] с. — (Высшее образование — Бакалавриат). — URL: znanium.ru/catalog/document?id=446780 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-100957-4. — Текст : электронный.

Задание 13.1. Подготовиться к коллоквиуму.

Вопросы

1. Определите понятие «конфликт». Что лежит в его основе?
2. Дайте характеристику последствиям конструктивного конфликта.
3. Какова роль деструктивных конфликтов?
4. Назовите типы конфликтов. Охарактеризуйте их. Для каждого типа конфликтов приведите примеры из вашей жизни.
5. В чем причины конфликтных ситуаций?
6. Дайте характеристику основным стратегиям поведения в конфликте.
7. Опишите понятие «стресс». Каковы причины стресса?
8. Соотнесите понятия «стресс» и «депрессия», «дистресс» и «эустресс».

Критерии оценки:

- «отлично» — студент активен, знает ответы на вопросы, аргументирует, понимает значение терминов, излагает понятно;
- «хорошо» — студент активен, знает ответы на вопросы, отвечает не на все, находит аргументы, но не на все ответы, понимает значение некоторых терминов, уверенно излагает;
- «удовлетворительно» — студент малоактивен, отвечает изредка на вопросы, слабо аргументирует, понимает значение некоторых терминов, неуверенно излагает;
- «неудовлетворительно» — студент демонстрирует весьма слабые знания, отвечает вяло, термины путает.

Задание 13.2. Анализ кейса.

Коллектив бригады слесарей-литейщиков был сплоченной группой, коллеги часто вместе проводили время и после работы, несмотря на разницу в возрасте. Отношения были построены на

принципах взаимоуважения и к старшим, и к младшим. Однажды на образовавшуюся вакансию был принят слесарь Акимов. Он был молод, недавно получил среднее профессиональное образование. Сначала к нему отнеслись настороженно, как к новичку, но затем у него сложились дружеские отношения с членами бригады.

Примерно через два месяца работы в бригаде Акимов получил задание изготовить большую партию лекал. Применив рациональные приемы труда, Акимов перевыполнил норму труда в пять раз. Его заработная плата, соответственно, стала выше, чем у других членов бригады, включая бригадира.

Перенимать опыт Акимова бригада не торопилась, действуя по принципу «нам и так немало платят». А вот в отношении к молодому рационализатору стали появляться негативные моменты: коллеги о нем отзывались как о выскочке, отлынивающем от работы. Обстановка в бригаде накалилась настолько, что Акимов вынужден был попроситься в другую бригаду. Но ни другой бригадир, ни начальник цеха не захотели иметь дело с ним. Акимов вынужден был уволиться.

Ответьте на вопросы:

1. Конструктивный или деструктивный конфликт описан в ситуации? Был ли он разрешен?
2. Сформулируйте свой вариант разрешения данного конфликта, оперируйте нормативными положениями.

Критерии оценки:

- «отлично» — студент активен, знает ответы на вопросы, аргументирует свое мнение, понимает значение терминов, излагает понятно;

- «хорошо» — студент активен, знает ответы на вопросы, отвечает не на все, находит аргументы, но не на все ответы, понимает значение некоторых терминов, уверенно излагает;

- «удовлетворительно» — студент малоактивен, отвечает изредка на вопросы, слабо аргументирует, понимает значение некоторых терминов, неуверенно излагает;

- «неудовлетворительно» — студент демонстрирует весьма слабые знания, отвечает вяло, термины путает.

Задание 13.3. Анализ кейса.

Фирма «Север» производит холодильники. Ситуация на рынке такова, что на складе компании оказались залежи нерезализованной продукции. В кабинете у директора компании проводится совещание об итогах работы в первом квартале текущего года.

Директор компании возложил вину за сложившуюся негативную для компании ситуацию коммерческого директора. Однако тот сообщил присутствующим, что еще в начале года он в устной форме дал указание руководителю маркетинговой службы изучить прогнозы на рынке холодильников на февраль текущего года.

Руководитель маркетинговой службы, в свою очередь, утверждал, что впервые слышит о поручении. Назрел конфликт.

Ответьте на вопросы:

1. Определите природу и тип конфликта.
2. Разработайте модель разрешения данного конфликта.
3. Вспомните какой-либо конфликт из вашей жизни. Как бы вы сейчас разрешили ту конфликтную ситуацию?

Критерии оценки:

- *«отлично»* — студент активен, знает ответы на вопросы, грамотно аргументирует, понимает значение терминов, излагает понятно;
- *«хорошо»* — студент активен, знает ответы на вопросы, отвечает не на все, находит аргументы, но не на все ответы, понимает значение некоторых терминов, уверенно излагает;
- *«удовлетворительно»* — студент малоактивен, отвечает изредка на вопросы, слабая аргументация, понимает значение некоторых терминов, неуверенно излагает;
- *«неудовлетворительно»* — студент демонстрирует весьма слабые знания, отвечает вяло, термины путает.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Почему руководству необходимо знать природу конфликта?
2. Проработайте тест К. Томаса и определите свою тактику поведения в конфликтной ситуации.
3. Что надо сделать для улучшения поведенческих характеристик?

Практическое занятие 14

Хищения как проявление угрозы со стороны персонала

Цели занятия:

- изучить возможные варианты хищения и иного вида нанесения ущерба организации;
- получить навыки поиска, анализа и систематизации информации по заданной теме;
- сформировать умения аргументировать свою точку зрения.

Выполнив задания темы, студент должен:

- *знать* характеристику понятий «хищение», «кража», «грабеж»;
- *уметь* работать с НПА в вопросах обеспечения безопасности и предотвращения хищений в организации;
- *владеть* навыками поиска информации относительно нарушения законодательства в вопросах посягательства на имущество организации, ее сотрудников.

Рекомендуемая литература

1. Кража : Статья 158 Уголовного кодекса Российской Федерации : (в редакции от 8 декабря 2003 года) : принят Государственной Думой 24 мая 1996 года : одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 года // КонсультантПлюс : справочная правовая система. — URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/57b5c7b83fcd2cf40cabe2042f2d8f04ed6875ad/?ysclid=lub3dv6cti414934353 (дата обращения: 25.03.2024).
2. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева [и др.] ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 568, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.ru/catalog/product/1939110 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-110565-8.
3. Кормишкина, Л. А. Экономическая безопасность организации (предприятия) : учеб. пособие / Л. А. Кормишкина, Е. Д. Кормишкин, И. Е. Илякова. — Москва : РИОР [и др.], 2023. — 291, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.ru/catalog/document?id=422327 (дата обращения: 18.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-103849-9.

Задание 14. Написать эссе.

Объём эссе не более двух страниц, кегль 14 пт, 1,5 межстрочного интервала, шрифт Times New Roman, поля по 20 мм с каждой стороны.

Перечень тем:

1. Какие современные средства оберегают имущество сотрудников?
2. Соблюдение финансовой дисциплины: профилактика хищений.
3. Коррупция и безопасность в организации: сравнительный подход.
4. Борьба с «несунами» товарно-материальных ценностей.
5. Почему не всем сотрудникам безопасность нужна?
6. Какие санкции более действенны при выявлении хищений?
7. Сотрудничество кадровой службы и службы безопасности.

Тема из перечня выбирается по желанию. Студент может предложить свою тему, предварительно согласовав ее с преподавателем.

Рекомендации по выполнению задания

В эссе автор излагает собственные переживания и свой взгляд на исследуемый вопрос. При этом автор не дает исчерпывающего ответа, а лишь высказывает собственное мнение или впечатление. Стиль изложения свободный.

Начать писать эссе необходимо с формулирования и определения цели, затем подыскать источники информации.

При написании следует использовать технику фрирайтинга, фиксируя все приходящие в голову мысли, не редактируя и не следя за грамматикой, пунктуацией, стилем. Не нужно заикливаться на вступительной части, ее можно оформить и после оформления основной части. Рекомендуется начинать эссе с вопроса, ответ на который дается впоследствии.

Критерии оценки эссе:

- 1) соответствие теме;
- 2) аргументация;
- 3) композиция и логика рассуждения;
- 4) качество письменной речи;
- 5) грамотность.

За эссе студент получает оценку:

- *«отлично»* при соблюдении пп. 1–5;
- *«хорошо»* при соблюдении пп. 1–5, но с небольшими несоответствиями;
- *«удовлетворительно»* при соблюдении пп. 1–3, но с возможными нарушениями в пп. 4, 5;
- *«неудовлетворительно»* с нарушениями, допущенными по всем пяти пунктам.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Изучить информацию о борьбе с хищениями на предприятиях города.
2. Изучить статистическую информацию об убытках при хищении собственности организаций.

Практическое занятие 15

Кадровая безопасность в борьбе со слухами и сплетнями

Цели занятия:

- изучить методы реагирования на слухи;
- получить практический навык реагирования при наличии слухов.

Выполнив задания темы, студент должен:

- *знать* особенности слухов и сплетен, что в них общего и в чем различие;
- *уметь* формулировать позицию относительно слухов или сплетен о сотрудниках;
- *владеть* навыками формирования адекватного поведения и предупреждения негативного поведения своего и сотрудников.

Рекомендуемая литература

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : (в редакции от 30 января 2024 года) : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года // КонсультантПлюс : справочная правовая система. — URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lub38w9ji8783472409 (дата обращения: 15.01.2024).

2. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева [и др.] ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 568, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.ru/catalog/product/1939110 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-110565-8.
3. Кривокора, Е. И. Деловые коммуникации : учеб. пособие / Е. И. Кривокора. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 188, [1] с. — (Высшее образование — Бакалавриат). — URL: znanium.ru/catalog/document?id=446780 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-100957-4. — Текст : электронный.

Рекомендации по выполнению заданий

1. Прочтите текст сначала бегло, затем повторно, более внимательно, уделяя внимание деталям.

2. Ответ по решению кейса сформулируйте письменно. Объем не более половины страницы печатного текста.

3. В ответе укажите мнение эксперта (учебно-методическое пособие, нормативно-правовой акт, на который ссылаетесь, обосновывая свой ответ).

Задание 15.1. Кейс «Подслушано».

Вас недавно назначили начальником проектной группы. Вы случайно услышали, что члены проектной команды подшучивали над заказчиком. В результате получена жалоба.

Что будете делать? Варианты ваших действий:

- оставлю как есть;
- сделаю замечание;
- предоставлю обидчику самому отвечать на жалобу;
- потребую объяснительную записку в письменном виде от каждого из «шутников»;
- посмеюсь вместе с сотрудниками, а потом вместе решим, как реагировать.

Задание 15.2. Кейс «Слухи об увольнении».

Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, более престижную, планируя сделать там карьеру. В коллективе появились слухи о ваших переговорах с новым руководством. Что будете делать? Варианты:

- сообщу об уходе коллегам, надеясь на повышение;
- сообщу руководителю и продолжу работать;
- сконцентрируюсь на новой должности, снижая интерес к текущим заданиям;
- никому не сообщу об уходе, пока не напишу заявление об уходе по собственному желанию.

Критерии оценки:

- *«отлично»* — студент активен, знает ответы на вопросы, грамотно аргументирует, понимает значение терминов, излагает понятно;
- *«хорошо»* — студент активен, знает ответы на вопросы, отвечает не на все, находит аргументы, но не на все ответы, понимает значение некоторых терминов, уверенно излагает;
- *«удовлетворительно»* — студент малоактивен, отвечает изредка на вопросы, слабо аргументирует, понимает значение некоторых терминов, неуверенно излагает;
- *«неудовлетворительно»* — студент демонстрирует весьма слабые знания, отвечает вяло, термины путает.

Вопросы для самостоятельной работы

1. В каких ситуациях использование слухов имеет положительные последствия?
2. Как себя вести с завидными сплетниками, мешающими продуктивной работе?
3. Изучите в открытых источниках информацию о разрешении конфликтных ситуаций, возникающих из-за сплетен и слухов.

Практическое занятие 16

Харассмент на рабочем месте. Как опознать и обезвредить

Цели занятия:

- изучить основные аспекты телесной безопасности сотрудников, защиты от насилия со стороны руководства, коллег, подчиненных;
- получить навыки поиска, анализа и систематизации информации по заданной теме;
- выработать умение аргументировать свою точку зрения.

Выполнив задания темы, студент должен:

- *иметь* представление о буллинге, харассменте, абьюзе и других формах агрессии;
- *знать* способы противостояния проявлениям харассмента и т. п. поведения коллег;
- *уметь* защищать других работников и защищаться самому от агрессоров;
- *владеть* навыками уверенного поведения и прекращения нападок.

Рекомендуемая литература

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учеб. пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К°, 2021. — 507 с. — URL: znanium.com/catalog/product/2082710 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-04398-7.
2. Черкасов, О. В. Домогательство // Европейская Юридическая Служба : [сайт]. — URL: els24.com/article/2489-domogatelstvo/?ysclid=lub3c9cdtd529365544 (дата обращения: 25.03.2024).

Задание 16. Написать эссе.

Эссе должно содержать мысли на тему, выбранную из предлагаемого перечня. Объем сочинения не более двух страниц (кегель 14 пт, 1,5 межстрочного интервала, шрифт Times New Roman, поля по 20 мм с каждой стороны).

Предлагаемые темы:

1. Что делать, если сотрудник подвергается харассменту со стороны руководителя?
2. Если вам кажется, что вы стали объектом чьей-либо систематической агрессии, каковы ваши действия?
3. Если вам кажется, что ваша коллега стала объектом чьей-либо систематической агрессии, каковы ваши действия?
4. Руководитель намеренно отрицает очевидные вещи, пытается заставить подчиненного сомневаться в своей адекватности. О каком виде агрессии идет речь? Разработайте меры контрдействия.
5. Как противостоять харассменту в соответствии с действующим законодательством?
6. Проведите анализ ситуаций, взятых из кинематографа, с демонстрацией буллинга, харассмента, газлайтинга.
7. Проведите анализ ситуаций из художественной литературы с демонстрацией буллинга, харассмента, газлайтинга.

Тема из перечня выбирается по желанию студента. Также студент может предложить свою тему, предварительно согласовав ее с преподавателем.

Рекомендации по выполнению задания

В эссе автор излагает собственные переживания и свой взгляд на исследуемый вопрос. Автор не дает исчерпывающего ответа, а лишь высказывает собственное мнение или впечатление. Стиль изложения свободный.

Начать писать эссе необходимо с формулирования и определения цели, затем подыскать источники информации.

При написании следует использовать технику фрирайтинга, фиксируя все приходящие в голову мысли, не редактируя и не следя за грамматикой, пунктуацией, стилем. Не нужно заикливаться на вступительной части, ее можно оформить и после оформления основной части. Рекомендуется начинать эссе с вопроса, ответ на который дается впоследствии.

Критерии оценки эссе:

1. Соответствие теме.
2. Аргументация.
3. Композиция и логика рассуждения.

4. Качество письменной речи.

5. Грамотность.

За эссе студент получает оценку:

- «отлично» при соблюдении пп. 1–5;
- «хорошо» при соблюдении пп. 1–5, но с небольшими несоответствиями;
- «удовлетворительно» при соблюдении пп. 1–3, но с возможными нарушениями в пп. 4, 5;
- «неудовлетворительно» с нарушениями, допущенными по всем пяти пунктам.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Изучите материалы о положительном опыте в борьбе с харасментом, взятые из открытых источников.
2. Покажите на примере художественных фильмов, как можно противостоять агрессору на работе (в семье), подготовьте доклад об этом.

Практическое занятие 17

Кадровая безопасность: представители групп риска в организации

Цели занятия:

- получить практический навык анализа кадровых рисков;
- сформировать умение по выявлению объектов кадровых рисков.

Выполнив задания темы, студент должен:

- *иметь* представление о группах риска;
- *знать*, как опознать представителей группы риска и как с ними бороться;
- *уметь* объяснить особенности поведения зависимого работника.

Рекомендуемая литература

1. ВОЗ официально признала компьютерную игроманию болезнью // РИА Новости : [сайт]. — URL: ria.ru/20220101/igromaniya-1766335454.html (дата обращения: 02.03.2024).

2. Алкоголизм и его последствия // ФБУЗ «Центр гигиенического образования населения» Роспотребнадзора / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : [сайт]. — URL: cgon.rosпотребнадzor.ru/naseleniyu/zdorovyy-obraz-zhizni/alkogolizm-i-ego-posledstviya/?ysclid=lub3jd3ept105448513 (дата обращения: 19.02.2024).
3. Басенко, В. П. Организационное поведение : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 4-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2023. — 380 с. — URL: znanium.com/catalog/product/2083259 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-05372-6.

Задание 17.1. Подготовиться к коллоквиуму.

Вопросы для обсуждения

1. Провести анализ источников возникновения кадровых рисков в организации общественного питания на примере 3—4 организаций населенного пункта, в котором проживаете.
2. Провести анализ источников возникновения кадровых рисков в организации сферы услуг на примере 3—4 организаций населенного пункта, в котором проживаете.
3. Провести анализ источников возникновения кадровых рисков в организации производственного предприятия на примере 3—4 организаций населенного пункта, в котором проживаете.
4. Раскрыть понятие «карта рисков»; на примере конкретной организации или сферы деятельности составить и объяснить ее.
5. Какие кадровые риски ожидают кандидата при вступлении в штат организации?
6. Провести анализ кадровых рисков со стороны сотрудников при увольнении.
7. Какие риски возможны в организации при осуществлении кадрового менеджмента?

Критерии оценки:

- «отлично» — студент активен, знает ответы на вопросы, грамотно аргументирует, понимает значение терминов, излагает понятно;

- «хорошо» — студент активен, знает ответы на вопросы, отвечает не на все, находит аргументы, но не на все ответы, понимает значение некоторых терминов, уверенно излагает;
- «удовлетворительно» — студент малоактивен, отвечает изредка на вопросы, слабо аргументирует, понимает значение некоторых терминов, неуверенно излагает;
- «неудовлетворительно» — студент демонстрирует весьма слабые знания, отвечает вяло, термины пугает.

Задание 17.2

Проведите анализ объектов кадровых рисков. Укажите форму возможного их проявления. Результат оформите в виде таблицы.

№ п/п	Объект кадровых рисков	Форма проявления
1	Работники — рядовые сотрудники	
2	Руководящий состав работников	
3	Ключевые специалисты	
4	Организация (учреждение, предприятие)	
5	Государство, муниципальные органы	
6	Общество, социальные группы	

Критерии оценки:

- «зачтено» — задание выполнено (таблица заполнена);
- «не зачтено» — задание не выполнено (таблица не заполнена).

Вопросы для самостоятельной работы

1. Негативное влияние членов трудового коллектива, страдающих зависимостями.
2. В каких НПА регламентируется работа с зависимыми людьми?
3. Приведите примеры из литературы и кино о противодействии и помощи людям с аддиктивными расстройствами. Подготовьте доклад.

Тесты для самоконтроля по разделу 5

1. Стадия «замораживание конфликта» предполагает

- 1) отсрочку конфликта с сохранением имеющихся противоречий
- 2) изучение противоречий с целью выявления причин их возникновения
- 3) запрет управляющему субъекту участвовать в конфликте
- 4) поведение субъекта, отличающееся активными действиями

2. Прием «закрытая дверь» используется в тактике

- 1) ультиматума
- 2) выжимания уступок
- 3) эмоциональных качелей
- 4) уклонения

3. Предметом преступления, предусмотренного статьей 204 Уголовного кодекса РФ (коммерческий подкуп), может (могут) быть

- 1) любое имущество
- 2) только деньги
- 3) неимущественные права граждан
- 4) честь и достоинство граждан

4. Не являются хищениями (*два варианта ответа*)

- 1) кража
- 2) вымогательство
- 3) грабеж
- 4) неправомерное завладение автомобилем или иным транспортным средством без цели хищения

5. Процесс управления конфликтами предполагает следующие действия:

- 1) наблюдение, анализ ситуации
- 2) разжигание конфликта, поощрение участников
- 3) прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение конфликта
- 4) пускание на самотёк

6. К слухам не относится(-ятся)

- 1) новости, которым не нашлось места в официальных средствах массовой информации
- 2) информация из неустановленного источника
- 3) официально подтвержденная информация с указанием источника
- 4) сведения, достоверность которых сомнительна

7. Усилия по контролю над слухами подразумевают

- 1) создание абсурдных слухов, противоположных по смыслу (принцип встречного огня)
- 2) опровержение слухов пользующимися доверием лицами, введение цензуры, колонки слухов в газетах
- 3) распространение слухов в СМИ
- 4) создание специальных правительственных учреждений по борьбе со слухами

8. Положительные свойства слухов, запущенных в организации, —

- 1) высокая скорость распространения информации при минимуме затрат, возможность вводить в заблуждение массы людей
- 2) сплочение коллектива
- 3) полнота информации
- 4) анонимность

9. В международной практике харассментом не считается

- 1) насилие на работе
- 2) буллинг
- 3) домогательства интимного характера
- 4) навязывание дружбы

10. Вид харассмента, когда жертву унижают по электронной почте, в личных сообщениях или в массовом чате, распространяют ложь в соцсетях, называется

- 1) запугивание
- 2) кибербуллинг
- 3) психологические домогательства
- 4) репрессивные преследования

11. Самый действенный способ противостояния харассменту

- 1) открытое отстаивание своих прав
- 2) молчание
- 3) агрессия
- 4) попустительство и всепрощение

12. Как иными словами называют игровую аддикцию?

- 1) казинофилия
- 2) гэмблинг
- 3) наркомания
- 4) лудомания

13. Наличие алкоголизма у кандидата на вакансию можно установить (*два варианта ответа*)

- 1) с помощью медико-психологических методик
- 2) по внешнему виду
- 3) из документов личного дела
- 4) из опроса соседей соискателя

14. К видам харассмента не относится

- 1) эйджизм
- 2) притеснение сотрудника из-за его вероисповедания
- 3) критика деловых качеств работника
- 4) унижение лиц противоположного пола

Раздел 6. ЗАЩИТА ПОРТФОЛИО

Практическое занятие 18

Продолжительность — 2 часа

Цель — систематизация работ, выполненных в течение семестра.

Выполнив задания темы, студент должен:

- *знать* порядок систематизации выполненной работы;
- *уметь* соблюдать исполнительскую дисциплину;
- *владеть* навыками систематизации и размещения материалов

в хронологическом порядке.

Методические рекомендации

Портфолио — форма контроля и оценки достижений студента, его характеристика, доказательство прогресса в обучении по результатам, приложенным усилиям, материализованные продукты учебно-познавательной деятельности. В течение всего периода изучения дисциплины обучающийся оформляет выполненные материалы, проекты организационных документов, создаваемых им в ходе изучения курса, и подшивает в папку, которая в итоге должна содержать следующие материалы:

А. Материалы документирования кадровой безопасности:

- 1) резюме (практическое занятие 2);
- 2) программу адаптации, чек-листы (практическое занятие 3);
- 3) регламентацию обеспечения кадровой безопасности в организации (практическое занятие 8);
- 4) документирование сохранения дисциплины труда (практическое занятие 9);
- 5) документирование работы по обеспечению сохранности конфиденциальной информации (практическое занятие 10).

Б. Эссе по трем темам. Статьи и реферативное заключение по ним.

В. Тексты докладов и тезисы, подготовленные по темам курса.

Г. Материалы практических занятий (тетрадь).

Критерии и нормы оценки портфолио

- *«отлично»* — полностью, в соответствии с требованиями, аккуратно оформлено, сдано в срок, студент знает материал, свободно владеет терминологией; прослеживается связь между элементами портфолио;
- *«хорошо»* — сдано в срок, но имеются недочеты, наблюдается неаккуратность; студент путается в терминах; прослеживается связь между элементами портфолио;
- *«удовлетворительно»* — сданы не все работы; студент путается в понятиях и терминах; нарушена связь между элементами портфолио;
- *«неудовлетворительно»* — сдано позже срока, оформлено неаккуратно, неполный состав; студент не владеет терминологией, плохо ориентируется в материале.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алкоголизм и его последствия // ФБУЗ «Центр гигиенического образования населения» Роспотребнадзора / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : [сайт]. — URL: cgon.rosпотребнадzor.ru/naseleniyu/zdorovyy-obraz-zhizni/alkogolizm-i-ego-posledstviya/?ysclid=lub3jd3ept105448513 (дата обращения: 19.02.2024).
2. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учеб. пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К°, 2021. — 507 с. — URL: znanium.com/catalog/product/2082710 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-04398-7.
3. Басенко, В. П. Организационное поведение : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 4-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2023. — 380 с. — URL: znanium.com/catalog/product/2083259 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-05372-6.
4. Быкова, Т. А. Документационное обеспечение управления (делопроизводство) : учеб. пособие / Т. А. Быкова, Т. В. Кузнецова, Л. В. Санкина ; под общ. ред. Т. В. Кузнецовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 303, [1] с. — (Высшее образование — Бакалавриат). — URL: znanium.ru/catalog/product/2110037 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-101961-0.
5. ВОЗ официально признала компьютерную игроманию болезнью // РИА Новости : [сайт]. — URL: ria.ru/20220101/igromaniya-1766335454.html (дата обращения: 02.03.2024).
6. Кирсанова, М. В. Курс делопроизводства : документационное обеспечение управления : учеб. пособие / М. В. Кирсанова, Ю. М. Аксенов. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 255, [1] с. — (Высшее образование — Бакалавриат). — URL: znanium.com/catalog/product/1088888 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-104755-2.

7. Кифа, Л. Л. Технология управления персоналом в активных формах обучения : практикум для студентов специальности 080505 «Управление персоналом» очной и заочной форм обучения / Л. Л. Кифа ; Тольяттинский государственный университет. — Тольятти : ТГУ, 2009. — 55 с. — URL: dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/134/1/%D0%9A%D0%B8%D1%84%D0%B0%201-53-09.pdf (дата обращения: 22.08.2024).
8. Кифа, Л. Л. Управление персоналом : электрон. учеб.-метод. пособие / Л. Л. Кифа ; Тольяттинский государственный университет. — Тольятти : Издательство ТГУ, 2014. — 82 с. — URL: dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/35/1/Kifa%20LL%20-%20EUMP%20-%20UP-2014.pdf (дата обращения: 22.08.2024).
9. Конфиденциальное делопроизводство и защищенный электронный документооборот : учебник / Н. Н. Куняев, А. С. Дёмушкин, Т. В. Кондрашова, А. Г. Фабричных ; под общ. ред. Н. Н. Куняева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Логос, 2020. — 497 с. — (Новая университетская библиотека). — URL: znanium.com/catalog/product/1212394 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-98704-711-8.
10. Кривокора, Е. И. Деловые коммуникации : учеб. пособие / Е. И. Кривокора. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 188, [1] с. — (Высшее образование — Бакалавриат). — URL: znanium.ru/catalog/document?id=446780 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-100957-4. — Текст : электронный.
11. Маслова, Е. Л. Менеджмент : в притчах, сказках и занимательных историях : с комментариями / Е. Л. Маслова. — 6-е изд. — Москва : Дашков и К°, 2023. — 255 с. — URL: znanium.com/catalog/product/2083026 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-05389-4.
12. Федотов, И. А. Наркомания — симптомы и лечение // ПроБолезни — энциклопедия заболеваний для пациентов : [сайт]. — URL: probolezny.ru/narkomaniya/ (дата обращения: 10.01.2024).
13. Савельева, Е. А. Основы организации труда в цифровых экосистемах : учеб. пособие / Е. А. Савельева. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 296 с. — (Высшее образование). — URL: znanium.com/

- catalog/product/2125118 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-108234-8.
14. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 557, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.com/catalog/product/2039129 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-105437-6.
 15. Черкасов, О. В. Домогательство // Европейская Юридическая Служба : [сайт]. — URL: els24.com/article/2489-domogatelstvo/?ysclid=lub3c9cdtd529365544 (дата обращения: 25.03.2024).
 16. Томская, А. Г. Нормирование и оплата труда : учеб.-метод. комплекс / А. Г. Томская, С. В. Гаврилова, Л. Н. Иванова-Швец. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 119 с. — URL: www.iprbookshop.ru/10724.html (дата обращения: 22.08.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-374-00319-2.
 17. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : (в редакции от 30 января 2024 года) : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года // КонсультантПлюс : справочная правовая система. — URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lub38w9ji8783472409(дата обращения: 15.01.2024).
 18. Кража : Статья 158 Уголовного кодекса Российской Федерации : (в редакции от 8 декабря 2003 года) : принят Государственной Думой 24 мая 1996 года : одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 года // КонсультантПлюс : справочная правовая система. — URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/57b5c7b83fcd2cf40cabe2042f2d8f04ed6875ad/?ysclid=lub3dv6cti414934353 (дата обращения: 25.03.2024).
 19. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева [и др.] ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 568, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.ru/catalog/product/1939110 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-110565-8.

20. Управление персоналом : учеб. пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. — 6-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 279, [1] с. — URL: znanium.com/catalog/product/2084838 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-394-04781-7.
21. Российская Федерация. Законы. О коммерческой тайне : Федеральный закон № 98-ФЗ : (в редакции от 8 августа 2024 года) : принят Государственной Думой 9 июля 2004 года : одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 года // КонсультантПлюс : справочная правовая система. — URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48699/?ysclid=lub3avse9b328271300 (дата обращения: 15.08.2024).
22. Российская Федерация. Законы. О персональных данных : Федеральный закон № 152-ФЗ : (в редакции от 8 августа 2024 года) : принят Государственной Думой 8 июля 2006 года : одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 года // КонсультантПлюс : справочная правовая система. — URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/?ysclid=lub3a1d1k3800787271 (дата обращения: 15.08.2024).
23. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 491 с. — (Высшее образование — Бакалавриат). — URL: znanium.com/catalog/product/1324185 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-106597-6.
24. Ширинкина, Е. В. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие / Е. В. Ширинкина, Н. Ю. Кауфман. — Москва : КноРус, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-406-07165-6.
25. Кормишкина, Л. А. Экономическая безопасность организации (предприятия) : учеб. пособие / Л. А. Кормишкина, Е. Д. Кормишкин, И. Е. Илякова. — Москва : РИОР [и др.], 2023. — 291, [1] с. — (Высшее образование). — URL: znanium.ru/catalog/document?id=422327 (дата обращения: 18.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-103849-9.

26. Экономика и управление инновациями : учебник / Э. А. Козловская, Е. А. Яковлева, Я. Г. Бучаев, М. М. Гаджиев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 375 с. — (Высшее образование). — URL: znanium.com/catalog/product/2128109 (дата обращения: 28.03.2024). — Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-16-109919-3.
27. Директор по безопасности : журнал // Советник : Издательский дом : [сайт]. — URL: sec-company.ru/ (дата обращения: 15.01.2024).
28. Директор по персоналу : [журнал] : [сайт]. — URL: www.m.e.hr-director.ru (дата обращения: 24.01.2025).

ГЛОССАРИЙ

Абьюз (англ. *abuse* — злоупотреблять, оскорблять) — это физическое, психологическое или финансовое насилие над зависящим от насильника человеком.

Адаптация — процесс приобретения новых навыков, знаний, позволяющих новым сотрудникам максимально быстро влиться в коллектив и выполнять свои обязанности.

Аутентификация — процедура проверки подлинности пользователей перед предоставлением доступа к системе.

Безопасное программное обеспечение — приложения и системы, разработанные с соблюдением высоких стандартов безопасности для предотвращения уязвимостей и атак.

Безопасность — это состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз.

Безопасность коммерческого предприятия — это состояние защищенности жизненно важных интересов предприятия, включая персонал, от потенциально и реально существующих угроз или отсутствии таких угроз.

Биометрические персональные данные — сведения, характеризующие физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных.

Верификация безопасности — процесс проверки и подтверждения того, что система, продукт или процесс соответствуют установленным стандартам безопасности.

Выбытие персонала — увольнение сотрудников по собственной инициативе или по решению работодателя за определенный период.

Дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Должностная инструкция — документ, регламентирующий производственные полномочия и обязанности работника.

Дью-дилидженс (англ. *due diligence* — должная добросовестность) — процедура по сбору и анализу достоверной и исчерпывающей информации о потенциальном контрагенте, объекте инвестирования, включающая оценку инвестиционных рисков, независимую оценку объекта инвестирования, всестороннее исследование деятельности компании, комплексную проверку её финансового состояния и положения на рынке.

Единая система безопасности — интегрированный набор систем, средств и методов обеспечения безопасности, используемых на предприятии.

Жертва преступления — человек, понёсший физический, моральный или имущественный вред от противоправного деяния, независимо от того, признан ли он в установленном законом порядке потерпевшим от данного преступления или нет.

Защита от вирусов — применение программных и аппаратных средств для обнаружения и уничтожения вредоносных программ.

Злоумышленники — лица или организации, осуществляющие незаконные действия, направленные на нарушение безопасности информационных систем.

Идентификация и авторизация — процессы установления личности пользователя и предоставления прав доступа к ресурсам системы.

Инженерно-техническая защита — совокупность специальных органов, технических средств и мероприятий по их использованию в интересах обеспечения безопасности коммерческого предприятия.

Информационная безопасность — это состояние защищённости корпоративных данных, при которой обеспечивается их конфиденциальность, целостность, аутентичность и доступность.

Инцидент безопасности — нарушение безопасности информационной системы или утечка конфиденциальной информации, требующая немедленной реакции.

Кадровая безопасность — процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Кибербезопасность — комплекс мер и технологий, направленных на защиту информационных систем и данных от киберугроз.

Коммерческая тайна — режим конфиденциальности информации, позволяющий её обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг.

Конфиденциальная информация — документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством РФ.

Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны.

Локальный нормативный акт — документ, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Материальный вред — лишение или повреждение имущества, иных материальных благ, имеющее стоимостную форму.

Мобильная безопасность — защита мобильных устройств и данных от несанкционированного доступа и утечек информации.

Мониторинг безопасности — постоянное наблюдение и анализ информационной системы с целью обнаружения аномальных действий и угроз безопасности.

Нормативные документы по безопасности — законы, стандарты, правила и инструкции, регулирующие вопросы безопасности на предприятии.

Объект безопасности — то, на что направлены действия субъектов как негативного характера, приносящие ущерб или разрушение, так и позитивного характера, то есть предотвращающие ущерб.

Организация — субъект хозяйствования, обладающий правами юридического лица, производящий продукцию или оказывающий услугу потребителю с целью получения прибыли.

Пентестинг — процедура проверки безопасности информационной системы, осуществляемая путем моделирования реальных атак и взлома системы для выявления уязвимостей.

Персональные данные — любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основе такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Политика безопасности — набор правил и инструкций, регулирующих использование информационных ресурсов и обеспечивающих безопасность.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, виды поощрений работников, применяемые к работникам взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Резервное копирование — процесс создания копий данных для обеспечения их сохранности и возможности восстановления в случае потери или повреждения.

Сертификация безопасности — процесс оценки и подтверждения соответствия информационных систем, продуктов или услуг стандартам безопасности.

Скам (англ. *scam* — афера, проделка) — мошенничество, обман. В IT-сфере — любой интернет-проект, который закрылся по непонятной причине, при этом его участники получили финансовые убытки.

Слухи — злободневное высказывание мнений, обычно в устной форме, без предоставления достоверности.

Стейкхолдер (англ. *stakeholder* — держатель доли) — сторона, прямо или косвенно заинтересованная в деятельности организации.

Субъект кадровой безопасности — активный участник процессов по обеспечению кадровой безопасности, воздействующий на объект кадровой безопасности, нанося ему ущерб, разрушая его, или противодействующий этому.

Трудовая функция — работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Трудовой договор — письменный документ, соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.

Угроза безопасности — потенциальная возможность или событие, способное привести к ущербу системе безопасности информации или организации.

Уровень квалификации — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Фильтрация угроз — процесс обнаружения, идентификации и блокирования потенциальных угроз безопасности на основе заданных критериев и параметров.

Финансы — деньги, которые получает, копит и тратит государство, предприятие или отдельный человек.

Фишинг — вид атаки, при котором злоумышленники стремятся получить конфиденциальную информацию, выдавая себя за надежные источники.

Форензик (англ. *forensic* — судебный) — расследование корпоративного мошенничества и коррупции в организации, кражи конфиденциальной информации и инсайдерства.

Фрод (англ. *fraud*) — обман, мошенничество (чаще всего употребляется по отношению к ИТ-сфере).

Хищение — совершённое с корыстной целью безвозмездное изъятие или обращение чужого имущества в пользу виновного.

Цифровизация документов — процесс перевода документов в цифровой формат для облегчения их создания, хранения, передачи и использования.

Численность персонала — экономический, статистический показатель, определяющий количество людей, относящихся к той или иной категории по определенному признаку.

Чрезвычайные ситуации — непредвиденные события или кризисные ситуации, требующие быстрой реакции и решения со стороны специалистов по безопасности.

Шантаж — неблагоприятные действия, угроза разоблачения, разглашения позорящих, компрометирующих сведений с целью вымогательства, а также вообще угроза, запугивание чем-нибудь с целью создать выгодную для себя обстановку.

Экономическая безопасность — возможность обеспечения устойчивости предприятия в разнообразных, в том числе и в неблагоприятных, условиях, которые складываются во внешней среде, вне зависимости от характера ее влияния на деятельность предприятия, масштаба и характера внутренних изменений.

Эффективность труда — плодотворность, эффективность производственной деятельности людей, измеряемая количеством продукции (благ, услуг), произведенной в единицу рабочего времени.

Юридическая значимость — свойство документа выступать в качестве подтверждения деловой деятельности либо событий личного характера.

ОТВЕТЫ НА ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Раздел 1

1. 3)
2. 1), 2)
3. 1)
4. 1), 2)
5. 1), 2)
6. 1), 2), 3)
7. 1)
8. 1)

Раздел 2

1. 1)
2. 1)
3. 1), 2), 3)
4. 1), 2)
5. 1), 2)
6. 1)
7. 1)
8. 1)
9. 1)
10. 1)
11. 1), 3)
12. 1)
13. 1)
14. 1), 2)
15. 2), 3)

Раздел 3

1. 1)
2. 1), 3)
3. 3)
4. 1), 2)
5. 1), 4)

Раздел 4

1. 2)
2. 1), 2)
3. 1), 3)
4. 1)
5. 1), 2)
6. 3)
7. 1)
8. 1)
9. 1)
10. 4)
11. 1)
12. 1)
13. 1)

Раздел 5

1. 1)
2. 2)
3. 1)
4. 2), 4)
5. 3)
6. 3)
7. 2)
8. 1)
9. 4)
10. 2)
11. 1)
12. 2)
13. 1), 2)
14. 3)

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
Раздел 1. СТРУКТУРНЫЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	7
Практическое занятие 1. Кадровая безопасность как один из элементов экономической безопасности предприятия	7
Тесты для самоконтроля по разделу 1	10
Раздел 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	13
Практическое занятие 2. Подбор и наём персонала	13
Практическое занятие 3. Обеспечение безопасности при адаптации вновь принятых сотрудников	15
Практическое занятие 4. Обучение и развитие сотрудников как фактор обеспечения кадровой безопасности	20
Практическое занятие 5. Оценка персонала как направление обеспечения кадровой безопасности	25
Практическое занятие 6. Неэффективная система стимулирования как внутренняя угроза безопасности	35
Практическое занятие 7. Показатели кадровой безопасности предприятия	39
Тесты для самоконтроля по разделу 2	43
Раздел 3. СИСТЕМНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	47
Практическое занятие 8. Организация и управление системой кадровой безопасности	47
Тесты для самоконтроля по разделу 3	50
Раздел 4. ПРАВОВОЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	51
Практическое занятие 9. Понятие трудовой дисциплины, правовые аспекты и методы ее обеспечения	51
Практическое занятие 10. Защита бизнеса – организация работы с коммерческой тайной	54

Практическое занятие 11. Информационная безопасность предприятия: защита от утечки при удаленной работе	57
Практическое занятие 12. Защита персональных данных — залог безопасности	59
Тесты для самоконтроля по разделу 4	61
Раздел 5. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ УГРОЗАМ БЕЗОПАСНОСТИ СО СТОРОНЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	64
Практическое занятие 13. Кадровая безопасность как инструмент разрешения конфликтов на предприятии	64
Практическое занятие 14. Хищения как проявление угрозы со стороны персонала	68
Практическое занятие 15. Кадровая безопасность в борьбе со слухами и сплетнями	70
Практическое занятие 16. Харассмент на рабочем месте. Как опознать и обезвредить	73
Практическое занятие 17. Кадровая безопасность: представители групп риска в организации	75
Тесты для самоконтроля по разделу 5	78
Раздел 6. ЗАЩИТА ПОРТФОЛИО	81
Практическое занятие 18	81
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	83
ГЛОССАРИЙ	88
ОТВЕТЫ НА ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ	94

Учебное издание

Кифа Людмила Леонидовна

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Практикум

Редактор *О.И. Елисеева*

Технический редактор *Н.П. Крюкова*

Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*

Дизайн обложки: *И.И. Шишкина*

*В оформлении обложки использованы изображения
от coolvector и vectorjuice на сайте ru.freepik.com*

Подписано в печать 18.03.2025. Формат 60×84/16.

Печать оперативная. Усл. п. л. 5,69.

Тираж 100 экз. Заказ № 1-23-24..

Издательство Тольяттинского государственного университета

445020, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14,

тел. 8 (8482) 44-91-47, www.tltsu.ru