

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

«КАДРОВА БЕЗПЕКА ТА ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ»

Для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 “Економіка” ОПП «Управління персоналом та економіка праці», 073 Менеджмент ОПП «Управління фінансово-економічною безпекою», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» ОПП «Організація комерційної діяльності у сфері торгівлі та послуг»

Кропивницький 2022

Кадрова безпека та цивільний захист: метод. вказ. до вивч. дисц. для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 “Економіка” ОПП «Управління персоналом та економіка праці», 073 Менеджмент ОПП «Управління фінансово-економічною безпекою», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» ОПП «Організація комерційної діяльності у сфері торгівлі та послуг». Укладачі: В’юник О.В., Кіріченко О.В., Осін Р. А. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 40 с.

Рецензенти: д.е.н., проф. Шалімова Н.С., декан економічного факультету

к.е.н., доц. Заярнюк О.В., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

© ЦНТУ, 2022 рік
© В’юник О.В.
Осін Р.В.
Кіріченко О.В.
2022 рік

ЗМІСТ

1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	5
3. Програма навчальної дисципліни	7
4. Структура навчальної дисципліни	9
5. Теми практичних занять	10
6. Самостійна робота	11
7. Критерії та засоби оцінювання	11
8. Перелік орієнтовних питань до підсумкового контролю.	12
9. Індивідуальні завдання	14
10. Практикум з кадрової безпеки:	15
11. Практикум з цивільного захисту	33
12. Рекомендовані джерела інформації:	37

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	07 «Управління та адміністрування»	Професійної підготовки	
Загальна кількість годин – 120	Спеціальність: 073 «Менеджмент» Освітньо-професійна програма: «Управління фінансово-економічною безпекою»	Рік підготовки:	
		1-й	1-й
		Семестр	
		1-й	1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3; самостійної роботи студента – 5,6	Рівень вищої освіти: другий (магістерський)	Лекції	
		28 год.	6 год.
		Практичні, семінарські	
		14 год.	6 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
78 год.	108 год.		
Вид контролю: залік			

Мова навчання: українська

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Кадрова безпека та цивільний захист» є формування у здобувачів вищої освіти знань, умінь, навичок та компетентностей у сфері управління кадровою безпекою, оцінювання її рівня та розробки дієвих заходів щодо протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки, забезпечення цивільного захисту населення та організацій дії в умовах надзвичайних ситуацій, обґрунтування напрямів підвищення рівня кадрової безпеки на підприємстві.

Завдання вивчення дисципліни:

- розуміння сутності кадрової безпеки підприємства та передумов її забезпечення;
- вивчення основних засад функціонування системи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві;
- засвоєння методів та інструментів управління кадровою безпекою підприємства;
- набуття вмінь щодо застосування кількісних та якісних методів оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві;
- обґрунтування напрямів забезпечення і підвищення лояльності персоналу на підприємстві;
- застосування засобів протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки;
- визначення специфіки забезпечення кадрової безпеки в умовах інноваційно-інтеграційних та глобалізаційних процесів;
- набуття навичок здійснення моніторингу та сценарного аналізу виникнення і розвитку надзвичайних ситуацій;
- розуміння підходів до планування заходів з питань цивільного захисту;
- набуття вмінь забезпечувати захист населення і територій в умовах надзвичайних ситуацій.

Передумови для вивчення дисципліни (структурно-логічна схема підготовки фахівця): потребує базових знань з основ менеджменту та безпеки життєдіяльності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

Загальні компетентності

- ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;
- ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);
- ЗК8. Здатність до критичного аналізу подій, явищ і процесів;
- ЗК9. Здатність адаптуватися до нових ситуацій;
- ЗК10. Здатність забезпечувати організацію цивільного захисту у разі виникнення надзвичайних ситуацій.

Спеціальні компетентності

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів;

СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;

СК12. Здатність розробляти стратегічні, оперативні і поточні заходи з управління фінансово-економічною безпекою.

СК16. Здатність до організації безпеки соціально-економічних систем та кадрового складу.

СК17. Здатність застосовувати інструменти інформаційного та обліково-аналітичного забезпечення управління економічною безпекою в умовах цифровізації економіки.

Програмні результати навчання

ПРН6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;

ПРН9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами;

ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);

ПРН17. Вміти організовувати процес управління безпекою соціально-економічних систем та кадрового складу;

ПРН19. Досліджувати, аналізувати та ідентифікувати небезпеки навколишнього середовища, класифікувати надзвичайні ситуації, здійснювати їх прогнозування.

3. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Тема 1. Сутність кадрової безпеки та передумови її забезпечення

Сутність та значення кадрової безпеки у сучасних умовах. Складові кадрової безпеки підприємства (професійна, соціально-мотиваційна, безпека життєдіяльності, психологічна безпека). Чинники забезпечення кадрової безпеки підприємства на макро-, мезо- та мікрорівнях. Передумови забезпечення кадрової безпеки (демографічні, економічні, соціальні, технологічні, стан ринку праці та зайнятості).

Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управлінської діяльності

Аналіз концепцій управління кадрами на підприємстві. Місце кадрової безпеки в системі забезпечення безпеки суб'єкта господарювання. Система управління кадровою безпекою підприємства. Механізм управління кадровою безпекою підприємства. Роль та функції підрозділів (служб) з управління персоналом та служби безпеки у забезпеченні кадрової безпеки підприємства.

Тема 3. Управління кадровою безпекою підприємства: методи та інструментарій

Методи впливу на персонал підприємства, установи, організації. Сучасні інструменти управління кадровою безпекою підприємства. Роль проактивних та превентивних методів управління у забезпеченні кадрової безпеки на підприємстві. Світовий досвід управління кадровою безпекою: порівняльний аналіз.

Тема 4. Методичні підходи до оцінювання кадрової безпеки підприємства

Класифікація методів оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві. Кількісні методи оцінки рівня кадрової безпеки: показники структури персоналу, плинності кадрів, руху працівників та використання робочого часу. Справедлива система оцінювання результатів праці та її оплати: вплив на забезпечення кадрової безпеки підприємства. Якісні методи оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві. Моніторинг кадрової безпеки на підприємстві.

Тема 5. Лояльність та надійність персоналу як напрям забезпечення кадрової безпеки підприємства

Поняття лояльності персоналу та її роль у забезпеченні кадрової безпеки підприємства. Сутність надійності персоналу. Методичні прийоми оцінювання рівня лояльності та надійності персоналу. Способи формування й підвищення рівня лояльності та надійності працівників в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Тема 6. Засоби протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки підприємства

Зміст та класифікація засобів протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки. Протидія ризикам та загрозам особистій безпеці кадрів. Протидія та профілактика порушень трудових прав працівників на підприємстві. Заходи щодо оптимізації плинності кадрів та недопущення відтоку ключових працівників. Протидія ризикам та загрозам у сфері безпеки підприємства з боку персоналу: фінансово-економічна, інформаційна, майнова, інтелектуальна складові.

Тема 7. Напрями забезпечення кадрової безпеки в умовах інноваційно-інтеграційних глобалізаційних процесів

Особливості забезпечення кадрової безпеки в контексті активізації тенденцій інноваційно-інтеграційної взаємодії. Вплив глобалізації на забезпечення кадрової безпеки, сучасні виклики та можливості на глобалізованому світовому ринку праці. Засоби управління кадровою безпекою в умовах провадження інноваційної діяльності на підприємстві.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЙ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Тема 8. Моніторинг та сценарний аналіз виникнення і розвитку надзвичайних ситуацій

Цивільний захист, його завдання та функції. Єдина державна система цивільного захисту, її рівні та режими функціонування. Надзвичайні ситуації (НС) та їх класифікація. Причини виникнення та складові системи моніторингу НС. Галузевий моніторинг за станом безпеки у відповідній сфері відповідальності центральних органів виконавчої влади. Територіальний моніторинг за об'єктами, ресурсами, процесами і системами захисту та ліквідації НС, стану впровадження превентивних заходів щодо зменшення їх масштабів. Урядова інформаційно-аналітична система з НС.

Тема 9. Планування заходів з питань цивільного захисту

Загальні принципи превентивного та оперативного (аварійного) планування заходів щодо зниження ризиків і зменшення масштабів НС. Вимоги до складу, змісту та форми плануючої документації. Методика розроблення планів з попередження НС. Комплекс організаційних та інженерно-технічних заходів щодо запобігання та мінімізації наслідків НС природного характеру. Особливості планування дій персоналу щодо локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій на потенційно небезпечних об'єктах (ПНО) та пом'якшення їх наслідків.

Тема 10. Захист населення і територій в умовах надзвичайних ситуацій

Види захисту населення. Оповіщення та інформування. Укриття населення в захисних спорудах. Класифікація захисних споруд. Евакуаційні заходи. Інженерний захист територій та суб'єктів господарювання. Психологічний захист. Медичний захист та забезпечення епідемічного благополуччя в районах НС. Радіаційний та хімічний захист. Біологічний захист населення, тварин і рослин. Засоби індивідуального захисту, їх класифікація.

Тема 11. Забезпечення заходів і дій в межах єдиної системи цивільного захисту

Забезпечення техногенної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях. Дослідження стійкості роботи суб'єкта господарювання в умовах надзвичайної ситуації. Шляхи і способи підвищення стійкості роботи суб'єктів господарювання. Забезпечення надійного захисту та життєзабезпечення виробничого персоналу. Захист та раціональне розміщення основних виробничих фондів. Захист технологічного обладнання, удосконалення господарсько-виробничих зв'язків. Підвищення стійкості виробничих будівель і споруд, комунально-енергетичних і технологічних мереж. Підвищення протипожежної стійкості.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовний модуль 1. Теоретико-методичні підходи до забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання												
Тема 1. Сутність кадрової безпеки та передумови її забезпечення	8	2				6	9	1				8
Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управлінської діяльності	8	2	2			4	8	1	1			6
Тема 3. Управління кадровою безпекою підприємства: методи та інструментарій	6	2				4	12					12
Тема 4. Методичні підходи до оцінювання кадрової безпеки підприємства	12	2	2			8	8	1	1			6
Тема 5. Лояльність та надійність персоналу як напрям забезпечення кадрової безпеки підприємства	8	2	2			4	9		1			8
Тема 6. Засоби протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки підприємства	18	4	2			12	11	1				10

Тема 7. Напрями забезпечення кадрової безпеки в умовах інноваційно-інтеграційних глобалізаційних процесів	6	2				4	12					12
Змістовний модуль 2. Забезпечення цивільного захисту та організація дій в умовах надзвичайних ситуацій												
Тема 8. Моніторинг та сценарний аналіз виникнення і розвитку надзвичайних ситуацій	10	2	2			6	8	1	1			6
Тема 9. Планування заходів з питань цивільного захисту	8	2				6	12					12
Тема 10. Захист населення і територій в умовах надзвичайних ситуацій	18	4	2			12	16	1	1			14
Тема 11. Забезпечення заходів і дій в межах єдиної системи цивільного захисту	18	4	2			12	14					14
Усього годин	120	28	14			78	120	6	6			108

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
1.	Кадрова безпека підприємства як об'єкт управлінської діяльності	2	1
2.	Методичні підходи до оцінювання кадрової безпеки підприємства	2	1
3.	Лояльність та надійність персоналу як напрям забезпечення кадрової безпеки підприємства	2	1
4.	Засоби протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки підприємства	2	
5.	Моніторинг та сценарний аналіз виникнення і розвитку надзвичайних ситуацій	2	1
6.	Захист населення і територій в умовах надзвичайних ситуацій	2	1
7.	Забезпечення заходів і дій в межах єдиної системи цивільного захисту	2	
	Всього	14	6

6. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
1	2	3	4
1	Сутність кадрової безпеки та передумови її забезпечення	6	8
2	Кадрова безпека підприємства як об'єкт управлінської діяльності	4	6
3	Управління кадровою безпекою підприємства: методи та інструментарій	4	12
4	Методичні підходи до оцінювання кадрової безпеки підприємства	8	6
5	Лояльність та надійність персоналу як напрям забезпечення кадрової безпеки підприємства	4	8
6	Засоби протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки підприємства	12	10
7	Напрями забезпечення кадрової безпеки в умовах інноваційно-інтеграційних глобалізаційних процесів	4	12
8	Моніторинг та сценарний аналіз виникнення і розвитку надзвичайних ситуацій	6	6
9	Планування заходів з питань цивільного захисту	6	12
10	Захист населення і територій в умовах надзвичайних ситуацій	12	14
11	Забезпечення заходів і дій в межах єдиної системи цивільного захисту	12	14
	Всього	78	108

7. Критерії та засоби оцінювання

Протягом семестру здобувач може отримати max. 100 балів, у тому числі: перший рубіжний контроль – 50 балів, другий рубіжний контроль – 50 балів. По поточному контролю здобувач може набрати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, тестування, презентації індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів.

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю студентів, усне опитування, тестовий контроль.

Форма підсумкового контролю: залік.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних, практичних, семінарських або лабораторних заняттях і виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

Критерії оцінки заліку:

- **«зараховано»** – студент має стійкі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв'язки між поняттями.

- **«не зараховано»** – студент має значні пропуски в знаннях, не може сформулювати взаємозв'язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

8. Перелік орієнтовних питань до підсумкового контролю.

1. Сутність та значення кадрової безпеки у сучасних умовах.
2. Складові кадрової безпеки підприємства (професійна, соціально-мотиваційна, безпека життєдіяльності, психологічна безпека).
3. Чинники забезпечення кадрової безпеки підприємства на макро-, мезо- та мікрорівнях.
4. Передумови забезпечення кадрової безпеки (демографічні, економічні, соціальні, технологічні, стан ринку праці та зайнятості).
5. Місце кадрової безпеки в системі забезпечення безпеки суб'єкта господарювання.
6. Система управління кадровою безпекою підприємства.
7. Механізм управління кадровою безпекою підприємства.
8. Роль та функції підрозділів (служб) з управління персоналом та служби безпеки у забезпеченні кадрової безпеки підприємства.
9. Методи впливу на персонал підприємства, установи, організації.
10. Сучасні інструменти управління кадровою безпекою підприємства.
11. Роль проактивних та превентивних методів управління у забезпеченні кадрової безпеки на підприємстві.
12. Світовий досвід управління кадровою безпекою: порівняльний аналіз.
13. Класифікація методів оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві.

14. Кількісні методи оцінки рівня кадрової безпеки: показники структури персоналу, плинності кадрів, руху працівників та використання робочого часу.
15. Справедлива система оцінювання результатів праці та її оплати: вплив на забезпечення кадрової безпеки підприємства.
16. Якісні методи оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві.
17. Моніторинг кадрової безпеки на підприємстві.
18. Поняття лояльності персоналу та її роль у забезпеченні кадрової безпеки підприємства.
19. Сутність надійності персоналу.
20. Методичні прийоми оцінювання рівня лояльності та надійності персоналу.
21. Способи формування й підвищення рівня лояльності та надійності працівників в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства.
22. Зміст та класифікація засобів протидії ризикам та загрозам у сфері кадрової безпеки.
23. Протидія ризикам та загрозам особистій безпеці кадрів.
24. Протидія та профілактика порушень трудових прав працівників на підприємстві.
25. Заходи щодо оптимізації плинності кадрів та недопущення відтоку ключових працівників.
26. Протидія ризикам та загрозам у сфері безпеки підприємства з боку персоналу: фінансово-економічна, інформаційна, майнова, інтелектуальна складові.
27. Особливості забезпечення кадрової безпеки в контексті активізації тенденцій інноваційно-інтеграційної взаємодії.
28. Вплив глобалізації на забезпечення кадрової безпеки, сучасні виклики та можливості на глобалізованому світовому ринку праці.
29. Засоби управління кадровою безпекою в умовах провадження інноваційної діяльності на підприємстві.
30. Цивільний захист, його завдання та функції.
31. Єдина державна система цивільного захисту, її рівні та режими функціонування.
32. Надзвичайні ситуації (НС) та їх класифікація.
33. Причини виникнення та складові системи моніторингу НС.
34. Галузевий моніторинг за станом безпеки у відповідній сфері відповідальності центральних органів виконавчої влади.
35. Територіальний моніторинг за об'єктами, ресурсами, процесами і системами захисту та ліквідації НС, стану впровадження превентивних заходів щодо зменшення їх масштабів.
36. Урядова інформаційно-аналітична система з НС.
37. Загальні принципи превентивного та оперативного (аварійного) планування заходів щодо зниження ризиків і зменшення масштабів НС.
38. Вимоги до складу, змісту та форми плануючої документації.

39. Методика розроблення планів з попередження НС.
40. Комплекс організаційних та інженерно-технічних заходів щодо запобігання та мінімізації наслідків НС природного характеру.
41. Особливості планування дій персоналу щодо локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій на потенційно небезпечних об'єктах (ПНО) та пом'якшення їх наслідків.
42. Види захисту населення.
43. Оповіщення та інформування.
44. Укриття населення в захисних спорудах.
45. Класифікація захисних споруд.
46. Евакуаційні заходи.
47. Інженерний захист територій та суб'єктів господарювання.
48. Психологічний захист.
49. Медичний захист та забезпечення епідемічного благополуччя в районах НС.
50. Радіаційний та хімічний захист.
51. Біологічний захист населення, тварин і рослин.
52. Засоби індивідуального захисту, їх класифікація.
53. Забезпечення техногенної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях.
54. Дослідження стійкості роботи суб'єкта господарювання в умовах надзвичайної ситуації.
55. Шляхи і способи підвищення стійкості роботи суб'єктів господарювання.
56. Забезпечення надійного захисту та життєзабезпечення виробничого персоналу.
57. Захист та раціональне розміщення основних виробничих фондів.
58. Захист технологічного обладнання, удосконалення господарсько-виробничих зв'язків.
59. Підвищення стійкості виробничих будівель і споруд, комунально-енергетичних і технологічних мереж.
60. Підвищення протипожежної стійкості.

9. Індивідуальні завдання

При вивченні дисципліни «Кадрова безпека та цивільний захист» здобувачам ВО запропоновано виконувати наступні індивідуальні завдання:

- реферат з теми (модуля) або вузької проблематики;
- розв'язування та складання ситуативних задач різного рівня з теми (модуля) або курсу;
- участь в науково-практичних конференціях, або публікація статей на тематику згідно плану курсу;
- написання авторського есе;

- створення презентацій на задану тему.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) включає додаткову роботу студента протягом навчального семестру. Метою ІНДЗ є самостійне детальне дослідження окремих проблем забезпечення кадрової безпеки та цивільного захисту населення, проведення оцінки рівня кадрової безпеки суб'єкта господарювання, обґрунтування напрямів підвищення рівня кадрової безпеки на підприємстві, а також систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань студента з дисципліни, розвиток навичок самостійної роботи.

ІНДЗ з дисципліни «Кадрова безпека та цивільний захист» передбачає написання студентами науково-пошукових робіт, підготовку повідомлень та презентацій, аналітичний огляд наукових публікацій за заданою тематикою, підготовку матеріалів до науково-практичних студентських конференцій.

Написання науково-пошукової роботи або презентації створює для студента можливість самостійно досліджувати інформаційні джерела, в яких висвітлюються проблеми впровадження у господарську практику, узагальнювати представлену інформацію та виділяти основне, вивчати і давати оцінку основним проблемам, шукати шляхи та висловлювати пропозиції щодо їх подолання.

Аналітичний (критичний) огляд наукових публікацій за заданою тематикою розвиває навички самостійної науково-дослідної та практичної роботи, дозволяє студенту критично проаналізувати погляди різних науковців на певну проблему, узагальнити опрацьовані дані, висловити та обґрунтувати власну точку зору на вирішення проблеми, що загалом сприяє розвитку та поглибленню у студента наукового і практичного інтересу до майбутньої професійної діяльності.

Студенти, що бажають прийняти участь у науковій роботі, можуть підготувати *матеріали для участі у науково-практичних студентських конференціях*. Для самостійної роботи пропонується написання тез доповіді або наукової статті для студентів, які зацікавлені у поглибленому вивченні дисципліни.

Орієнтовна структура індивідуальних навчально-дослідних завдань для студентів:

- вступ (зазначається тема, мета та завдання роботи);
- теоретичне обґрунтування (виклад базових теоретичних положень, законів, принципів тощо, на основі яких виконується завдання);
- основні результати роботи та їх обговорення (подаються статистичні або якісні результати роботи, схеми, малюнки, моделі, описи, систематизована реферативна інформація та її аналіз тощо);
- висновки;
- список використаних джерел.

10. Практикум з кадрової безпеки:

I. Написати есе на одну з обраних тем:

1. «Людський фактор» у системі забезпечення безпеки сучасної організації.

2. Конкуренція та проблема забезпечення кадрової безпеки сучасної організації.
3. Галузева специфіка забезпечення кадрової безпеки в організаціях, що представляють:
 - реальний сектор економіки;
 - фінансовий сектор економіки;
 - сектор торгівлі та побутового обслуговування;
 - сферу науки та наукового обслуговування;
 - органи державного управління.
4. Взаємодія системи управління безпекою з іншими елементами комплексної системи корпоративного менеджменту.
5. Внутрішнє нормативно-методичне забезпечення системи управління безпекою організації.
6. Роль керівників структурних підрозділів у системі управління безпекою організації.
7. Проблеми кадрового забезпечення діяльності служби безпеки організації.
8. Проблеми фінансового забезпечення системи управління кадровою безпекою організації.

II. Тести

1. До соціально-мотиваційної безпеки слід віднести:
 - a) фізичну безпеку
 - b) інформаційну безпеку
 - c) технологічну безпеку
 - d) комунікаційну безпеку
 - e) патріотичну безпеку

2. До безпеки життєдіяльності слід віднести:
 - a) фізичну безпеку
 - b) інформаційну безпеку
 - c) технологічну безпеку
 - d) комунікаційну безпеку
 - e) патріотичну безпеку

3. До професійної безпеки слід віднести:
 - a) фізичну безпеку
 - b) інформаційну безпеку
 - c) технологічну безпеку
 - d) комунікаційну безпеку
 - e) патріотичну безпеку

4. До антикофліктної безпеки слід віднести:

- a) фізичну безпеку
- b) інформаційну безпеку
- c) технологічну безпеку
- d) інтелектуальну безпеку
- e) патріотичну безпеку

5. Принцип кадрової безпеки, що передбачає раціональний розподіл витрат на забезпечення кадрової безпеки – це:

- a) принцип цілісності
- b) принцип економічності
- c) принцип терміновості
- d) принцип професіоналізму
- e) принцип надійності

6. Принцип кадрової безпеки, який означає, що на підприємстві повинна функціонувати система кадрової безпеки, за якої буде зберігатися режим захищеності для всіх складових підприємства – це:

- a) принцип цілісності
- b) принцип економічності
- c) принцип терміновості
- d) принцип професіоналізму
- e) принцип надійності

7. Принцип кадрової безпеки, який передбачає, що система кадрової безпеки повинна ґрунтуватися на тому, щоб постійно забезпечувати захист інтересів підприємства в умовах перешкоджання недоброзичливцям – це:

- a) принцип цілісності
- b) принцип економічності
- c) принцип терміновості
- d) принцип професіоналізму
- e) принцип надійності

8. Недостатня кваліфікація співробітників відноситься до:

- a) внутрішніх загроз кадрової безпеки
- b) передумов забезпечення кадрової безпеки
- c) зовнішніх загроз кадрової безпеки
- d) технологічних факторів кадрової безпеки
- e) економічних факторів кадрової безпеки

9. Розвиток техніки і технологій відноситься до:

- a) внутрішніх загроз кадрової безпеки
- b) передумов забезпечення кадрової безпеки
- c) зовнішніх загроз кадрової безпеки
- d) технологічних факторів кадрової безпеки
- e) економічних факторів кадрової безпеки

10. Новації в менеджменті, інструментах відбору та найму на вакантну посаду, мотивації праці, професійного навчання відносяться до:

- a) внутрішніх загроз кадрової безпеки
- b) передумов забезпечення кадрової безпеки
- c) зовнішніх загроз кадрової безпеки
- d) технологічних факторів кадрової безпеки
- e) економічних факторів кадрової безпеки

11. Ефективна кадрова політика на підприємстві повинна включати такі елементи:

- a) розгляд кандидатур
- b) визначення кваліфікаційних вимог до кожної посади
- c) навчання нових співробітників особливостям роботи
- d) розробка критеріїв навантаження та оцінка віддачі
- e) усі відповіді вірні

12. Скільки типів кадрової політики традиційно виділяють:

- a) три
- b) п'ять
- c) чотири
- d) два
- e) вірної відповіді немає

13. Основними загрозами кадрової безпеки, є загрози, що пов'язані з:

- a) політичною сферою
- b) соціальною сферою
- c) економічною сферою
- d) інформаційною сферою
- e) фінансовою сферою

14. Досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи та перспектив росту для виконання цілей бізнесу, не залежно від об'єктивних та суб'єктивних загрозливих факторів – це:

- a) система кадрової безпеки
- b) головна мета забезпечення економічної безпеки підприємства
- c) функції кадрової безпеки
- d) основні задачі кадрової безпеки

е) система управління кадрової безпеки

15. Впровадження системи інформаційної безпеки в діючу структуру підприємства відноситься до задач:

- а) збору та передачі інформації третій, зацікавленій стороні (промисловий шпіонаж, конкурентна розвідка)
- б) несанкціонованого вилучення інформації
- с) саботажу
- д) навмисного спричинення шкоди майну підприємства, шкідництво
- е) хабарництва

16. Проведення роз'яснювальної роботи серед персоналу та ознайомлення їх з відповідальністю за вчинення ними корупційних дій, одержання хабарів, поборів відноситься до задач:

- а) збору та передачі інформації третій, зацікавленій стороні (промисловий шпіонаж, конкурентна розвідка)
- б) несанкціонованого вилучення інформації
- с) саботажу
- д) навмисного спричинення шкоди майну підприємства, шкідництво
- е) хабарництва

17. Систематичні тренінги та семінари, на яких до персоналу доводиться інформація про загрози відноситься до задач:

- а) збору та передачі інформації третій, зацікавленій стороні (промисловий шпіонаж, конкурентна розвідка)
- б) несанкціонованого вилучення інформації
- с) саботажу
- д) навмисного спричинення шкоди майну підприємства, шкідництво
- е) хабарництва

18. Використання при прийомі на роботу тестування на професійну придатність та психологічне тестування, збір відомостей у керівника з попереднього місця роботи – одна з задач:

- а) збору та передачі інформації третій, зацікавленій стороні (промисловий шпіонаж, конкурентна розвідка)
- б) несанкціонованого вилучення інформації
- с) саботажу
- д) навмисного спричинення шкоди майну підприємства, шкідництво
- е) хабарництва

19. Фізичні, юридичні особи, підрозділи, служби, установи, організації, що приймають безпосередню участь у системі забезпечення безпеки – це:

- a) об'єкти кадрової безпеки
- b) суб'єкти кадрової безпеки
- c) функції кадрової безпеки
- d) задачі кадрової безпеки
- e) мета кадрової безпеки

20. Все те, на що направлені зусилля щодо забезпечення безпеки є:

- a) об'єктами кадрової безпеки
- b) суб'єктами кадрової безпеки
- c) функціями кадрової безпеки
- d) задачами кадрової безпеки
- e) метою кадрової безпеки

21. Комплекс способів і прийомів управління, які базуються на використанні економічних законів та економічних категорій – це:

- a) методи управління
- b) соціально-психологічні методи управління
- c) економічні методи управління
- d) організаційно-розпорядчі методи управління
- e) інформаційні методи управління

22. На скільки груп діляться методи управління персоналом за змістом і характером впливу на керовані об'єкти:

- a) три
- b) дві
- c) шість
- d) чотири
- e) правильної відповіді немає

23. Способи і прийоми управлінської діяльності, за допомогою яких реалізуються завдання організації, які спрямовані на досягнення її цілей – це:

- a) методи управління
- b) соціально-психологічні методи управління
- c) економічні методи управління
- d) організаційно-розпорядчі методи управління
- e) інформаційні методи управління

24. Способи і прийоми впливу на процес формування та розвитку колективу, а також соціальні та психологічні процеси, що притаманні групам чи окремим особам – це:

- a) методи управління
- b) соціально-психологічні методи управління
- c) економічні методи управління
- d) організаційно-розпорядчі методи управління
- e) інформаційні методи управління

25. Визначення кадрового ядра безпеки організації, тобто тих посад, з боку яких можуть виходити найбільш небезпечні загрози інформаційній, майновій, інтелектуальній та іншій безпеці – входить до блоку управління персоналом:

- a) Формування та оцінка персоналу
- b) Управління соціально-трудовами відносинами
- c) Забезпечення нормальних умов праці
- d) Управління розвитком персоналу
- e) Планування та маркетинг персоналу

26. Організація навчання співробітників з метою набуття навичок поведінки у випадку реалізації загроз щодо їх безпеки – входить до блоку управління персоналом:

- a) Формування та оцінка персоналу
- b) Управління соціально-трудовами відносинами
- c) Забезпечення нормальних умов праці
- d) Управління розвитком персоналу
- e) Планування та маркетинг персоналу

27. Своєчасне забезпечення повною і достовірною інформацією, необхідною для виконання трудових обов'язків – входить до блоку управління персоналом:

- a) Формування та оцінка персоналу
- b) Управління соціально-трудовами відносинами
- c) Забезпечення нормальних умов праці
- d) Управління розвитком персоналу
- e) Планування та маркетинг персоналу

28. Мінімізація конфліктів, трудових суперечок, що викликані конфліктом інтересів працівників і роботодавця – входить до блоку управління персоналом:

- a) Формування та оцінка персоналу
- b) Управління соціально-трудовами відносинами
- c) Забезпечення нормальних умов праці
- d) Управління розвитком персоналу
- e) Планування та маркетинг персоналу

29. Поряд з використанням власних і самостійних детективно-охоронних агентств, активно використовують національні спеціальні служби для рішення пріоритетних

економічних проблем шляхом створення сучасних контррозвідкових структур, що виконують функції підрозділів безпеки й охорони – це досвід в організації діяльності щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства:

- a) США
- b) Великобританії
- c) Німеччини
- d) Франції
- e) Китаю

30. Стрімке нарощування діяльності служб безпеки в промислово-торговельних фірмах і фінансових інститутах – це досвід в організації діяльності щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства:

- a) США
- b) Великобританії
- c) Німеччини
- d) Франції
- e) Китаю

31. До основних індикаторів кадрової безпеки підприємства відносять такі показники:

- a) показники чисельності персоналу
- b) характеристики мотиваційної системи
- c) якісного складу працівників
- d) ефективності використання персоналу
- e) усі відповіді вірні

32. Коефіцієнти середнього стажу роботи, частки працівників із вищою освітою та найбільш продуктивного віку слід віднести до:

- a) показників чисельності персоналу
- b) характеристик мотиваційної системи
- c) показників якісного складу працівників
- d) показників ефективності використання персоналу
- e) системи довільних характеристик

33. Коефіцієнти плинності кадрів, укомплектованості працівників, загального обороту персоналу та відповідності кваліфікації кадрів ступеню складності виконуваних робіт слід віднести до:

- a) показників чисельності персоналу
- b) характеристик мотиваційної системи
- c) показників якісного складу працівників
- d) показників ефективності використання персоналу
- e) системи довільних характеристик

34. Відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період – це:

- a) коефіцієнт адаптації
- b) коефіцієнт загального обороту кадрів
- c) коефіцієнт плинності кадрів
- d) коефіцієнт закріпленості
- e) коефіцієнт стабільності кадрів

35. Співвідношення кількості осіб з певним стажем роботи, що залишили організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період – це:

- a) коефіцієнт адаптації
- b) коефіцієнт загального обороту кадрів
- c) коефіцієнт плинності кадрів
- d) коефіцієнт закріпленості
- e) коефіцієнт стабільності кадрів

36. Відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду (за мінусом неменуче звільнених) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період – це:

- a) коефіцієнт адаптації
- b) коефіцієнт загального обороту кадрів
- c) коефіцієнт плинності кадрів
- d) коефіцієнт закріпленості
- e) коефіцієнт стабільності кадрів

37. Різниця між чисельністю прийнятих працівників за певний період та чисельністю звільнених за відповідний період – це:

- a) коефіцієнт адаптації
- b) коефіцієнт загального обороту кадрів
- c) коефіцієнт плинності кадрів
- d) коефіцієнт закріпленості
- e) коефіцієнт стабільності кадрів

38. Метод, що передбачає достатньо вільну (усну або письмову) форму оцінки співробітників має назву:

- a) метод еталону
- b) система довільних характеристик
- c) матричний метод

- d) метод оцінки виконання
- e) метод групової дискусії

39. Метод, який дозволяє по певних критеріях вибрати найбільш активних і самостійних кандидатів на ту чи іншу посаду має назву:

- a) метод еталону
- b) система довільних характеристик
- c) матричний метод
- d) метод оцінки виконання
- e) метод групової дискусії

40. Який моніторинг кадрової безпеки треба проводити спільно з юридичним відділом:

- a) Моніторинг каналів неофіційної інформації
- b) Моніторинг ринку праці
- c) Моніторинг рівнів лояльності
- d) Моніторинг змін в законодавстві
- e) Загальний моніторинг

41. Психологічна освіта, що включає позитивну оцінку робітником свого перебування на підприємстві, намір діяти на благо цього підприємства заради його цілей і зберігати членство в ньому – це:

- a) організаційна прихильність
- b) ідентифікація
- c) залученість
- d) надійність персоналу
- e) лояльність

42. Внутрішня готовність до змін, адаптація цілей компанії з власними цілями, спрямованість на інноваційне мислення та впровадження інновацій, забезпечення високої ефективності в роботі та відданості інтересам діяльності – це:

- a) організаційна прихильність
- b) ідентифікація
- c) залученість
- d) надійність персоналу
- e) лояльність

43. Емоційна прив'язаність до підприємства, бажання залишатися її членом – це:

- a) організаційна прихильність
- b) ідентифікація
- c) залученість

- d) надійність персоналу
- e) лояльність

44. Усвідомлення організаційних цілей як власних – це:

- a) організаційна прихильність
- b) ідентифікація
- c) залученість
- d) надійність персоналу
- e) лояльність

45. Бажання прикладати власні зусилля, вносити свій вклад для досягнення цілей підприємства – це:

- a) організаційна прихильність
- b) ідентифікація
- c) залученість
- d) надійність персоналу
- e) лояльність

46. Яка існує кількість видів лояльності:

- a) два
- b) чотири
- c) три
- d) п'ять
- e) сім

47. З точки зору безпеки та надійності персонал може оцінюватися за такими напрямками:

- a) загрози
- b) ризики
- c) втрати
- d) надійність персоналу
- e) усі відповіді вірні

48. Хто з вчених визначив п'ять основних етапів, які проходять працівники підприємства в процесі адаптації до нової ситуації, що виникла внаслідок нововведень:

- a) Д. Шульц
- b) Джеральд Грінберг
- c) Роберт Бейрон
- d) Д. Хайят
- e) Сідні Е. Шульц

49. Назва моделі ADKAR сформована з перших літер назв відповідних етапів. Літера «D» відповідає етапу:

- a) закріплення перших результатів змін, підтримка подальшого їх упровадження
- b) здатність до втілення змін, упровадження нововведень, постійної підтримки
- c) бажання підтримати зміни, взяти участь у їх проведенні
- d) знання, інформація про способи здійснення змін, їх результати
- e) обізнаність про зміни, усвідомлення їх необхідності, розуміння сутності

50. Назва моделі ADKAR сформована з перших літер назв відповідних етапів. Друга літера «A» відповідає етапу:

- a) закріплення перших результатів змін, підтримка подальшого їх упровадження
- b) здатність до втілення змін, упровадження нововведень, постійної підтримки
- c) бажання підтримати зміни, взяти участь у їх проведенні
- d) знання, інформація про способи здійснення змін, їх результати
- e) обізнаність про зміни, усвідомлення їх необхідності, розуміння сутності

51. Забезпечення кадрової безпеки організації має на меті:

- a) захист персоналу організації від загроз
- b) захист організації від потенційних загроз із боку власного персоналу
- c) як захист персоналу організації від можливих загроз, і захист організації від можливих загроз із боку власного персоналу
- d) вірної відповіді немає

52. Найбільш поширеною загрозою у бік персоналу організації є:

- a) переманювання провідних співробітників організації конкурентами
- b) вербування співробітників організації
- c) замах керівників організації
- d) звільнення

53. У сучасних умовах найбільш небезпечною для організації загрозою з боку власного персоналу є:

- a) корупція
- b) розтрата та розкрадання коштів роботодавця
- c) розголошення конфіденційної інформації
- d) хабарництво

54. У сучасних вітчизняних умовах найбільш поширеною загрозою з боку персоналу є:

- a) корупція
- b) дрібні викрадення майна роботодавця

- c) розголошення конфіденційної інформації
- d) хабарництво

55. У вітчизняних умовах найпоширенішою причиною розголошення персоналом конфіденційної інформації є...

- a) злий намір винних співробітників
- b) безвідповідальність винних співробітників;
- c) відсутність у винних співробітників необхідних компетенцій
- d) необережність

56. Найбільш ефективною групою методів протидії загрозам кадрової безпеки організації є:

- a) профілактичні методи
- b) запобіжні методи
- c) репресивні методи
- d) мотиваційні методи

57. Для впливу на співробітників, які завдали шкоди безпеці організації, в першу чергу повинні використовуватися:

- a) адміністративні методи
- b) економічні методи
- c) психологічні способи
- d) організаційні методи

58. Найбільш небезпечною загрозою кадровій безпеці організацій, що входять до реального сектора економіки, виступає:

- a) розголошення комерційної таємниці
- b) корупція у формі хабарів від постачальників та підрядників
- c) розголошення конфіденційної технологічної інформації
- d) вірної відповіді немає

59. Найбільш небезпечною загрозою кадровій безпеці організацій, що входять до фінансового сектора економіки, виступає:

- a) розголошення конфіденційної інформації клієнтів
- b) корупція у формі хабарів від клієнтів (позичальників, страхувальників)
- c) розголошення комерційної таємниці
- d) вірної відповіді немає

60. Найбільш поширеною загрозою кадровій безпеці організацій, що представляють органи державного управління, виступає:

- a) розкрадання державних коштів;

- b) корупція у формі хабарів від представників бізнес-спільноти;
- c) розголошення конфіденційної інформації
- d) вірної відповіді немає

III. Практичні завдання:

1. Проведіть класифікацію основних загроз безпеки організації з боку її персоналу, заповнивши для цього відповідні графи таблиці.

Типові загрози інформаційній безпеці організації	Типові загрози майновій безпеці організації

2. Сформулюйте твердження за напрямками кадрової стратегії організацій, здатні негативно вплинути на їх кадрову безпеку, заповнивши при цьому праву графу таблиці.

Напрями кадрової стратегії	Неприпустимі цілі та пріоритети
Політика залучення та скорочення персоналу	
Політика розвитку персоналу	
Політика мотивації персоналу	
Політика психологічної підтримки персоналу	

3. Орієнтуючись на наведений нижче перелік, проведіть класифікацію основних методів протидії загрозам за кадровим напрямом діяльності організації, заповнивши для цього праву графу таблиці (виберіть зі списку нижче).

Групи методів протидії	
Профілактичні методи	
Запобіжні методи	
Репресивні/караючі методи	

Перелік методів протидії загрозам за кадровим напрямом діяльності організації:

- звільнення співробітника за порушення прийнятих ним зобов'язань перед роботодавцем;
- відмова у наймі на роботу;
- економічні санкції до співробітника;
- використання спеціальних технологій відбору кандидатів на працевлаштування;

- службові розслідування щодо конкретних співробітників;
- позов про відшкодування співробітником завданих майнових збитків;
- звільнення за результатами завершення випробувального терміну;
- спеціальне навчання працівників;
- використання спеціальних програмних засобів захисту інформації в електронній формі;
- позов про порушення стосовно співробітника кримінального переслідування;
- оперативний контроль над діяльністю співробітника;
- регулярні перевірки дотримання у структурних підрозділах корпоративних стандартів;
- психологічна підтримка співробітників;
- обмеження доступу до конфіденційної інформації та майнових комплексів організації для її співробітників;
- роз'яснювально-виховна робота із співробітником;
- відмова у продовженні трудового договору;
- переведення на інше робоче місце або в інший підрозділ;
- Використання спеціальних технічних засобів захисту майна;
- звільнення за відповідною статтею трудового кодексу України;
- найм нових співробітників тільки за наявності у них спеціальних рекомендацій від чинних співробітників організації або її довірених бізнес-партнерів.

4. Сформулюйте особливості трудової ментальності українців, що здатні вплинути на кадрову безпеку організацій, заповнивши праву графу таблиці.

Напрями прояву трудової ментальності	Особливості менталітету
Ставлення до трудової діяльності	
Ставлення до роботодавця	
Ставлення до колег	

5. Розкрийте зміст основних елементів системи управління кадровою безпекою організації, заповнивши при цьому відповідні графи таблиці.

Елементи системи	Сутність елементу
Стратегія управління	
Операційні підсистеми	
Блок забезпечення системи	

6. Сформулюйте основні функції суб'єктів управління кадровою безпекою організації, заповнивши при цьому праву графу таблиці.

Суб'єкти управління	Основні функції у рамках системи
Топ-менеджмент	

Служба безпеки	
Служба персоналу	
Керівники структурних підрозділів	

7. Вирішіть практичну ситуацію: Переведення на нижчу посаду.

Ситуація. Одного з керівників тимчасово переводять на нижчу посаду спеціаліста внаслідок зниження обсягу «керівної» роботи та нестачі фахівців. Працівник погоджується. При такому пониженні за цим працівником зберігається колишній оклад - при тому, що заробітна плата фахівця вдвічі нижча.

Питання: Чи ймовірна подібна ситуація?

Як правильно оформити цей захід за мінімальної кількості документів?

8. Вирішіть практичну ситуацію: Реструктуризація організації

Ситуація. В організації відбувається зміна структури: формується новий підрозділ (розрахунковий рахунок, адреса, керівник залишаються колишніми). Відповідно до цього відбуваються такі зміни у кадрах: працівник був керівником відділу логістики, а стає менеджером з логістики (при цьому пониження посади не відбувається, не змінюються посадові обов'язки, оклад та місце роботи).

Питання: Який запис при цьому необхідно внести до трудової книжки?

9. Проведіть порівняльний аналіз основних стратегій забезпечення кадрової безпеки організації з кадрового напрямку діяльності, заповнивши для цього відповідні графи таблиці.

Можливі варіанти стратегічного підходу	Переваги	Недоліки	Рекомендації щодо застосування
Варіант 1: Стратегія превентивної протидії можливим загрозам			
Варіант 2: Стратегія пасивного захисту від можливих загроз			

10. Здійсніть оцінку кадрової безпеки підприємства:

1. Розглянути методику розрахунку показників кадрової безпеки.

Коефіцієнт стабільності персоналу розраховується як відношення кількості працівників підприємства, котрі впродовж довгого періоду постійно працювали і були в штатному розписі, до середньооблікової чисельності за той самий період. Цей коефіцієнт характеризує рух персоналу на підприємстві і дає можливість вжити заходів зі скорочення зайвого руху кадрів шляхом покращення умов формування та використання їхніх знань, навичок і праці.

Коефіцієнт укомплектованості кадрів – це відношення фактичної чисельності працівників до чисельності за штатним розписом. Тобто цей

показник відображає, наскільки заповнені робочі місця, чи немає недокомплектування, попереджає про можливі збої в роботі через відсутність певної категорії спеціалістів тощо.

Відповідність кваліфікації персоналу ступеню складності роботи – дає можливість установити, чи відповідає рівень знань і практичних навичок працівників тим видам складності операцій, які вони виконують. Визначити цей показник можна шляхом опитування керівників відділів, котрі відповідають за певну ділянку роботи і можуть охарактеризувати своєчасність і якість виконання завдань працівником, рівень його знань і вмінь.

Відповідність системи винагороди освітньому й інтелектуальному рівню працівників визначається на основі опитування експертів із-поміж працівників підприємства. Невідповідність цього чинника призводить до появи конфліктних ситуацій у колективі, до заздрощів та невдоволення і образи працівника, якого недооцінюють.

Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати зі середньою заробітною платою в промисловості – відношення середньої заробітної плати в умовах певного підприємства до середньої заробітної плати в промисловості – допомагає визначити межі можливого діапазону оплати праці на підприємствах конкурентів і партнерів задля уникнення переманювання кадрів та планомірного регулювання процесу оплати праці.

Рівень нематеріального стимулювання праці визначається на основі опитування експертів серед працівників підприємства, – надає можливість встановити зацікавленість колективу, здружити його, заохочувати процес самовираження персоналу, його визнання та піклування про колектив.

Коефіцієнт освітнього рівня персоналу – відношення кількості працівників із вищою освітою до середньооблікової чисельності працівників, - допомагає встановити якісний склад персоналу, рівень освіти та мотивацію отримання кращих посад, вищих окладів завдяки своїм знанням та освіті.

Частка працівників, зайнятих в НДДКР – відношення кількості працівників, задіяних при виконанні НДДКР, до середньооблікової чисельності працівників. Цей показник характеризує частка осіб, які зайняті науково-дослідницькою роботою, працюють над новими проектами, створюють інноваційні продукти.

Частка працівників, які підвищували свою кваліфікацію та здобули нову професію, – відношення кількості працівників, які підвищували свою кваліфікацію та здобули на підприємстві нову професію, до середньооблікової чисельності працівників. Цей показник характеризує рівень підвищення кваліфікації персоналом, прагнення ними отримання другої освіти чи фаху.

Коефіцієнт трудової дисципліни – відношення кількості неявок на роботу без поважних причин (люд.-дн.) до фонду фактично відпрацьованого часу (люд.-дн.); – показує стан трудової дисципліни, дає можливість виявити працівників, котрі

не цінують своє робоче місце, підривають авторитет підприємства та входять до групи ризику. Завдяки цьому менеджер з кадрової безпеки проводить заходи щодо виправлення ситуації та усунення ризиків.

Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати – порівняння темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати; – визначає, чи виправданим є підняття заробітної плати працівників стосовно продуктивності праці. Темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи зростання заробітної плати.

Темп зростання продуктивності праці – відношення продуктивності праці в поточному періоді до аналогічного показника у попередньому році. Темп зростання продуктивності праці характеризує зростання випуску продукції за одиницю робочого часу порівняно з таким самим періодом іншого року; дає змогу прорахувати резерви зростання продуктивності праці за матеріально-технічними, соціально-економічними та організаційними факторами.

Рівень згуртованості трудового колективу визначається на основі опитування експертів серед працівників підприємства. За цим показником можна визначити, наскільки трудовий колектив орієнтований на виконання цілей і завдань підприємства (чи навпаки, наскільки він є дисфункціональним і скерованим на розхитування колективу і спрямований на протистояння цілям підприємства). Тому треба правильно провести розстановку персоналу на робочих місцях, виробити єдині правила поведінки персоналу, згрупувати працівників за інтересами, налагодити комунікацію.

2. Провести розрахунки показників кадрової безпеки за матеріалами конкретного підприємства (установи, організації) за період 3-5 років.

3. Підготувати презентацію результатів розрахунку показників кадрової безпеки (індивідуальна робота або робота в малих групах)

±

IV. Підготуйте презентацію на тему:

1. Технології виявлення потенційних жертв вербування та шантажу на стадії відбору кандидатів на працевлаштування.
2. Плітки у колективі: як ефективно маніпулювати кадрами.
3. Дезінформація, поширення відомостей, що ганьблять ділову репутацію підприємства.
4. Управління залученістю персоналу та кадрова безпека. Індекс залучення: як підвищувати продуктивність співробітників.
5. Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання.
6. Поняття чуток, пліток, провокації. Причини цих явищ.
7. Закон чуток. Класифікація чуток. Пліткар у колективі: як його виявити та знешкодити.

8. Провокація як метод психологічного впливу.
9. Переманювання співробітників як метод недобросовісної конкуренції ринку праці.
10. Цілі та методи вербування співробітників організації.
11. Кібертероризм та захист персональних даних.
12. Кадрова безпека та випробувальний термін.
13. Кадрова безпека та сценарії масового звільнення: «відкритий» та «закритий».
14. Безпечне скорочення штату.
15. Управління кадрової безпекою організації під час масових скорочень.
16. Комерційна таємниця: склад та обсяг відомостей, методи захисту. Режим конфіденційності та комерційної таємниці.
17. Особливості та наслідки конкурентної розвідки, заходи протидії.
18. Виявлення конфліктних особистостей в організації.
19. Галузева специфіка забезпечення кадрової безпеки.
20. Зловживання персоналу: методи виявлення та запобігання.
21. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці в зарубіжній науковій літературі.
22. Особистісні характеристики працівника та їхня типологія.
23. Пандемії як загрози нового типу для кадрової безпеки підприємства.
24. Провокації як метод психологічного впливу та їх взаємозв'язок з кадровою безпекою підприємства.
25. Психологічні особливості поведінки людей: ірраціональність, зациклення, ефект натовпу, шок змін.
26. Соціальна типологія характерів Е. Фрома: ставлення людини до життя, суспільства та моральних цінностей.
27. Соціально-психологічні стани, страхи та невпевненість співробітників.
28. Технологія забезпечення кадрової безпеки інноваційно-інтегрованих структур.

11. Практикум з цивільного захисту

I. Тести:

1. Завданнями цивільного захисту не є:
 - a. забезпечення постійної готовності;
 - b. запобігання надзвичайним ситуаціям та ліквідації їх наслідків;
 - c. оповіщення населення;
 - d. закупівля медичних препаратів
2. Основним принципом цивільного захисту є:

- a. гарантування та забезпечення державою конституційних прав громадян на захист життя, здоров'я та власності;
 - b. комплексного підходу до вирішення завдань ЦЗ;
 - c. пріоритетності завдань, спрямованих на рятування життя та збереження здоров'я громадян;
 - d. всі відповіді вірні
3. Єдина державна система цивільного захисту складається з:
- a. Функціональної та територіальної підсистем
 - b. Кадрової та територіальної
 - c. Територіальної та керуючої
 - d. Керуючої та функціональної
4. У суб'єктах господарювання, віднесених до відповідних категорій ЦЗ, з чисельністю працюючих понад 3 тисячі осіб:
- a. створюються підрозділи з питань ЦЗ
 - b. призначаються посадові особи з питань ЦЗ
 - c. призначаються особи з питань ЦЗ за рахунок штатної чисельності суб'єкта господарювання
 - d. вірної відповіді немає
5. Залежно від характеру походження подій, що можуть зумовити виникнення надзвичайних ситуацій на території України, не визначають такі надзвичайних ситуацій:
- a. техногенного характеру
 - b. природного характеру
 - c. фінансові
 - d. воєнні
6. Залежно від обсягів заповдіяних надзвичайною ситуацією наслідків, обсягів технічних і матеріальних ресурсів, необхідних для їх ліквідації, не виділяють наступний рівень надзвичайних ситуацій:
- a. державний
 - b. регіональний
 - c. національний
 - d. об'єктовий
7. Стеження за процесами і явищами в особливо небезпечних зонах і місцях, що безпосередньо примикають до джерел забруднюючих речовин, їх оцінка і прогнозування можливих змін:
- a. Імпактний моніторинг
 - b. Базовий моніторинг

- c. Глобальний моніторинг
 - d. Регіональний моніторинг
8. Стеження за станом природних систем, на які практично не впливають регіональні антропогенні дії, їх оцінка і прогнозування можливих змін:
- a. Імпактний моніторинг
 - b. Базовий моніторинг
 - c. Глобальний моніторинг
 - d. Регіональний моніторинг
9. Поверхневі і морські води досліджують під час:
- a. Імпактного моніторингу
 - b. Базового моніторингу
 - c. Екологічного моніторингу
 - d. Регіонального моніторингу
10. План цивільної оборони на суб'єкті господарювання розробляється:
- a. В мирний час
 - b. У воєнний час
 - c. В час настання екологічної катастрофи
 - d. Всі відповіді вірні
11. В залежності від задач, на СГ розробляються такі групи документів ЦЗ:
- a. Довгострокові, середньострокові, короткострокові
 - b. Довгострокові та щорічні
 - c. Стратегічні та тактичні
 - d. Довгострокові та тактичні
12. План локалізації і ліквідації аварій та їх наслідків переглядається не менше ніж:
- a. Щороку
 - b. Кожні два роки
 - c. Кожні три роки
 - d. Кожні п'ять років
13. Негерметична споруда для захисту населення, у якій створюються умови, що виключають вплив на нього іонізуючого опромінення у разі радіоактивного забруднення місцевості - це:
- a. протирадіаційне укриття
 - b. сховище
 - c. швидкоспоруджувана захисна споруда
 - d. споруда подвійного призначення

14. Наземна або підземна споруда, яка може бути використана як за основним функціональним призначенням, так і для захисту населення - це:
- протирадіаційне укриття
 - сховище
 - швидкоспоруджувана захисна споруда
 - споруда подвійного призначення
15. Керівники суб'єктів господарювання здійснюють евакуацію на такому рівні:
- Державному
 - Регіональному
 - Місцевому
 - Об'єктовому
16. Накопичення медичного та спеціального майна і техніки є частиною захисту:
- Психологічного
 - Радіаційного та хімічного
 - Медичного
 - Інженерного
17. Розроблення і здійснення заходів щодо безаварійного функціонування об'єктів підвищеної небезпеки є частиною захисту:
- Психологічного
 - Радіаційного та хімічного
 - Медичного
 - Інженерного
18. Запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів, обсервації та карантину є частиною захисту:
- Біологічного
 - Радіаційного та хімічного
 - Медичного
 - Інженерного
19. ПДФ-2Д – протигаз для захисту:
- дорослого населення
 - дітей від 7 до 17 років
 - дітей від 1,5 до 6-7 років
 - для дітей до 1,5 років
20. Для захисту органів дихання від радіоактивного пилу призначені:

- a. Респіратори
- b. Фільтруючі протигази
- c. Ізольовані протигази
- d. Промислові протигази

II. Підготуйте презентацію на тему:

1. Теоретико-правові засади фінансування системи цивільного захисту в Україні.
2. Організаційно-правові проблеми підвищення ефективності матеріально-технічної та фінансової підсистеми цивільного захисту в Україні
3. Системна безпека проектного середовища сфери цивільного захисту
4. Теоретико-методологічні та правові засади формування кадрової політики служби цивільного захисту
5. Система цивільного захисту та безпеки держави, проектно-орієнтоване управління: компетентнісний підхід
6. Аналіз вимог до захисних споруд цивільного захисту і методологічні підходи до їх класифікації
7. Формування принципів державного управління у сфері цивільного захисту
8. Функціонування територіальної підсистеми єдиної державної системи цивільного захисту
9. Методичні основи оцінювання діяльності управлінського персоналу служби цивільного захисту
10. Удосконалення системи цивільного захисту територіальних громад як запорука підвищення рівня спроможностей єдиної державної системи цивільного захисту
11. Основні підходи до забезпечення захисту населення при техногенній надзвичайній ситуації
12. Ефективність реалізації державної політики у сфері захисту населення від надзвичайних ситуацій
13. Деякі пропозиції щодо забезпечення комплексу системи раннього виявлення надзвичайної ситуації
14. Організаційно-правовий механізм державного управління у сфері захисту населення
15. Сучасний стан структури органів державного управління у сфері протидії виникненню і ліквідації надзвичайних ситуацій і територій від надзвичайних ситуацій

12. Рекомендовані джерела інформації:

Базова з кадрової безпеки

1. Бушман Т. С. Оцінка умов формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. Актуальні проблеми соціально-орієнтованої економіки: монографія / за

ред. д-ра. екон. наук, проф. В. В. Прохорової. Харків: Смугаста типографія, 2017. С. 147-157.

2. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с

3. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами: монографія / за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. Черкаси, 2021. 258 с.

4. Кравчук О. І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 172-191.

5. Лень, О. О. (2022). Політика забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління: напрямки і пріоритети. Публічне урядування, (1 (29), 79-85.

6. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / Лисенко М. С. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. №7. С. 82 137-140.

7. Милянник Р. В. Інноваційні підходи до формування та розвитку управлінських компетентностей. Бізнес Інформ. 2022. №7. С. 203-210.

8. Панченко В. А. Методологічні засади протидії інсайдерам у системі кадрової безпеки підприємства : монографія. Харків : Мачулін, 2018. 386 с.

9. Теоретико-методологічні засади формування кадрової безпеки в системі публічного управління : колект. монографія / за ред. С. О. Борисевича ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : НАДУ, 2018. 303 с.

10. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. – Київ : НАДУ. 2019. 28 с.

11. Яременко О.Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. Вісник Хмельницького національного університету. 2016, № 2, Том 1. С.29-32.

12. Viunyk O., Levchenko A., Kirichenko O., Netesa V. The Directions of Human Resources Competitiveness Growth: New Technology for Threats and Opportunities. ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH CENTER. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 18-20..

з цивільного захисту

1. Бикова О.В., Болієв О.В., Деревинський Д.М., Єлісеєв В.Н., Миронець С.М., Осипенко С.І., Півень Ю.О. та ін. Основи цивільного захисту: Навч. посіб. К: 2008. 223 с.

2. Васійчук В.О., Гончарук В.Є., Качан С.І., Мохняк С.М. Основи цивільного захисту: Навч. посіб. / Львів, 2010. 384 с.

3. Гончарук В.Є., Качан С.І., Орел С.М., Пуцило В.І. Оцінка обстановки у надзвичайних ситуаціях: Навчальний посібник. Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2004. 136 с.

4. Зеркалов Д.В. та ін. Цивільний захист. Навчальний посібник / Зеркалов Д.В., Міхєєв Ю. В., Праховник Н.А., Землянська О. В. За редакцією Д. В. Зеркалов. К.: «Основа». 2014. 234 с.
5. Левчук К. О. Цивільний захист: навчальний посібник / К.О. Левчук, Р.Я. Романюк, А.О. Толок. Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2016 р. 325 с.
6. Михайлюк В.О., Халмурадов Б.Д. Цивільна безпека: Навч. посіб. К: Центр учбової літератури, 2008. 158 с.
7. Миценко І.М. Цивільна оборона: навч. посіб. / І.М. Миценко, О.М. Мезенцева. Чернівці: Книги – XXI, 2004. 404 с.
8. Осипенко С.І., Іванов А.В. «Організація функціонального навчання у сфері цивільного захисту». Навч. посіб. К., 2008. 286с.
9. Охорона праці в галузі та цивільний захист. Навчальний посібник / О.В. Оришака, Г.П. Горбачова, О.М. Мезенцева, К.М. Марченко, К.О. Буравченко. Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2019. 226 с.
10. Русаловський А.В., Вендичанський В.Н. Цивільний захист: Навч. посібн. / За наук. ред. Запорожця О.І. К.: АМУ, 2008. 250 с.
11. Стеблюк М.І. Цивільна оборона та цивільний захист: Підручник / М.І. Стеблюк. 3-тє вид., стер. К.: Знання, 2013. 487 с.
12. Сусло С.Т., Заплатинський В.М., Харамда Г.М. Цивільний захист: Навч. посіб. / За ред. проф. М.О. Біляковича. К.: Арістей, 2007. 386 с.
13. Шоботов В.М. Цивільна оборона: навч. посіб. К.: «Центр навчальної літератури», 2004. 439 с.

Допоміжна

1. Алькема, В., Денис, В. (2021). Управлінський аналіз кадрових ризиків системи управління персоналом в банківських установах. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (4(64)), 85-95.
2. Брах С.В. Внутрішні і зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства. Інноваційний розвиток та безпека підприємства в умовах неоіндустріального суспільства: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (31 жовтня 2019 р.)]/ відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. Луцьк, 2019. с.441-443.
3. Воронка О.З. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки: монографія. Львів : Галицька видавнича спілка, 2020. 231 с.
4. Лобазов С. М. Проблема кадрової безпеки в процесі економічної безпеки підприємства. *Управління розвитком*. 2021. № 4 (101). С. 213-214.
5. Світлична В. Ю., Запара А. П. Розробка основних напрямів політики кадрової безпеки// *Молодий вчений*. 2016. №12. С.870–873.
6. Шира Т. Б. Загрози кадровій безпеці підприємства. *Економіка і суспільство*. Мукачеве. Мукачів. держ. ун-т. 2016. № 7. С. 531–545.
7. Rahman, N. & DeFeis, G. (2009). Strategic decision-making: Models and methods in the face of complexity and time pressure. *Journal of General Management*,

35(2), 43-60.

Інформаційні ресурси

1. Законодавство України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>
2. Інтернет-портал для управлінців. URL: www.Management.com.ua
3. Портал управління змінами. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/>
4. Сайт Національної бібліотеки імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbu.gov.ua/>
5. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws>
6. International Security and Partnership Center, Центр міжнародної безпеки та партнерства. URL: www.ispc.org.ua
7. Інформаційний бізнес портал «Про бізнес». URL: <http://obiznese.com/>.
8. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Урядовий портал Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua>.