**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

 **«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Питання, задачі та завдання для поточного та підсумкового контролю**

**з дисципліни** **«Кадри та безпека організацій»**

 **Харків - 2017 р.**

**Питання до модульного контролю**

**Завдання №1.**

**А.** Обгрунтуйте актуальність кадрової безпеки як окремого напрямку роботи з персоналом організацій. Уточніть в чому полягає специфіка кадрової безпеки в організаціях різного типу: комерційних структурах, державних установах, мілітаризованих організаціях, закладах соціального та культурного профілю.

**Б.** Дайте опис небезпек та ризиків, що повязані з існуванням в організації співробітників у стані хронічного стресу. Деталізуйте опис стосовно різних категорій працівників: топ-менеджерів, менджерів середньої ланки, спеціалістів, операторів тощо.

**Завдання №2.**

**А.** Розкрийте зміст основних понять кадрової безпеки: «безпека організації», «загрози та ризики», «кадрова безпека».

**Б.** Що таке стрес? За якими ознаками можна ідентифікувати працівника у стані хронічного стресу?

**Завдання №3.**

**А.** Опишіть основні загрози та ризики, які супроводжують існування організації. Дайте класифікацію загроз і ризиків. Яке місце в системі закроз і ризиків займає кадрова безпека?

**Б.** Опишіть наслідки для організації і людини стану хронічного стресу. Які причини можуть викликати стан хронічного стресу?

**Завдання №4.**

**А.** Опішить основні підсистеми безпеки організації. Чи залежить конфігурація підсистем безпеки від типу та характеру діяльності організації?

**Б.** Що таке «аномічний синдром» персоналу. За яких умов він виникає та поширюється?

**Завдання №5.**

**А.** Що означає термін «небезпечні категорії персоналу». На які групи поділяється «небезпечний персонал»?

**Б.** Які загрози та ризики для організації може принести поширення у персоналу так званого «аномічного синдрому»?

 **Завдання №6.**

**А.** Чим відрізняються так звані «соціальні» групи ризику від «ситуативних» небезпечних категорій персоналу? На які з цих двох груп мусять звертати увагу HR-менеджери при наборі та відборі персоналу?

**Б.** Яким чином професіоналізм персоналу повязаний з кадровою безпекою? За яких умов та причин компетентність працівників може бути нижчою від мінімальних вимог згідно професіограми кадрової ьезпеки?

**Завдання №7.**

**А.** Особи з адиктивною поведінкою як «група ризику»: види залежності та причини небезпеки адиктів для організацій.

**Б.** «Професіограма кадрової безпеки» як засадничий документ для організації діяльності кадрових служб у напрямку підвищення кадрової безпеки.

**Завдання №8.**

**А.** Методи ідетнифікації осіб з хімічним типом залежності.

**Б.** Розлади особистості, що відповідають кластеру В, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.

**Завдання №9.**

**А.** Основні ризики та загрози, що повязані з діями персоналом. Можливі негативні наслідки для організації злочинної або недбалої поведінки співробітників.

**Б.** Розлади особистості, що відповідають кластеру А, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.

**Завдання №10.**

**А.** Опішить основні типи й види злочинів, від яких потерпають організації. Які кримінальні загрози можуть виходити від персоналу?

**Б.** Розкрийте загальні ознаки поведінки людей з розладами особистості в організаціях.

**Завдання №11.**

**А.** Які типи особистості є небезпечними з точки зору кримінальних загроз для організації.

**Б.** Співробітники з ментальними проблемами: основні типи й види та характер загроз, що повязані з цими особами.

**Завдання №12.**

**А.** Економічні та білокомерцеві злочини в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.

Методи ідентифікації осіб з розладами особистості та можливі управлінські рішення по відношенню до персоналій.

**Завдання №13.**

**А.** Особи з нехімічним типом залежності в організаціях: типологія та основні загрози, що повязані з цими залежностями.

**Б.** Загальнокримінальна злочинність в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.

**Завдання №14.**

**А.** Особи з алкогольною залежністю в організаціях: поширеність, типологія ступеня залежності, дії адміністрації та кадрової служби стосовно відповідних персоналій.

**Б.** Профілактика хронічного стресу, професійних деформацій та професійного вигоряння в організаціях.

**Модульний контроль №2**

**Завдання 1.**

1. Розкрийте структуру управляння кадровою безпекою з системних позицій. Дайте опис основних елементів системи управління кадровою безпекою.
2. Якими методами можна вимірювати на практиці ступінь лояльності персоналу?

**Завдання 2.**

1. Розкрийте основні принципи управління кадровою безпекою.
2. Структурна операціоналізація поняття лояльності персоналу. Складові лояльності та відповідні індикатори для цілей соціологічного вимірювання.

**Завдання 3.**

1. Визначте основні цілі та завдання управління кадровою безпекою в організації.
2. Розкрийте поняття лояльності персоналу. Яку роль відіграє лояльність персоналу з точки зору управління кадровою безпекою?

**Завдання 4.**

1. Концепція безпеки організації та професіограма кадрової безпеки як базисні документи для організації практичної діяльності з управління кадровою безпекою в організації.
2. Основні джерела формування лояльності персоналу на особистісному рівні.

**Завдання 5.**

1. Дайте опис суб’єктів управління кадровою безпекою та розкрийте їх основні функції.
2. За якими напрямами потрібно будувати роботу менеджменту організації з метою підвищення лояльності персоналу.

**Завдання 6.**

1. Визначте основні об’єкти і напрями роботи з підвищення кадрової безпеки в організації.
2. Опишіть японську модель забезпечення лояльності персоналу з точки зору її переваг та обмежень.

**Завдання 7.**

1. Як впливають різноманітні характеристики компанії або установи (розмір, вид діяльності, статус) на вибір моделі організації кадрової безпеки?
2. Як потрібно будувати роботу з особами, що проходять процедуру звільнення, в аспекті кадрової безпеки?

**Завдання 8.**

1. Опишіть структуру фінансових витрат на профілактичні роботи з посилення кадрової безпеки.
2. Визначте цілі та форми скринінгу персоналу в контексті кадрової безпеки.

**Завдання 9.**

1. Розслідування надзвичайних подій як форма скринінгу персоналу: цілі, способи, наслідки для посилення кадрової безпеки.
2. Опишіть американську модель забезпечення лояльності персоналу з позицій її переваг та обмежень.

**Завдання 10.**

1. Діяльність служби безпеки організації в напрямку посилення кадрової безпеки. Контррозвідувальні функції. Захист від хедхантінгу.
2. Гласні та негласні методи скринінгу персоналу: способи організації, ефективність, етичні і правові аспекти.

**Завдання 11.**

1. Використання поліграфу („детектор брехні”): цілі, організаційні, правові, моральні аспекти.
2. Визначте і проаналізуйте вплив факторів, що впливають на рівень лояльності колективу.

**Завдання 12.**

1. Опишіть алгоритм добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
2. Визначте роль матеріальних, моральних, корпоративних чинників в підвищенні лояльності колективу.

**Завдання 13.**

1. Використання психологічного тестування для цілей добору персоналу за критеріями кадрової безпеки: потенціал та обмеженість методу.
2. Проблема збереження комерційної таємниці в організаціях. Захист від економічного шпигунства. Практичне використання методу провокації для тестування кадрової безпеки.

**Завдання 14.**

1. Перехресний аналіз документів (крос-аналіз) та його використання для відбору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
2. З якими цілями та в яких умовах доцільно використовувати візуальний контроль та стрес-інтерв’ю.

**Завдання 15.**

1. Встановлення режимів та контроль персоналу як напрям підвищення кадрової безпеки.
2. Метод таємного покупця для перевірки професіоналізму персоналу у торгівельних закладах.

 **Контрольні питання з курсу до іспиту**

1. Актуальність кадрової безпеки як окремого напрямку роботи з персоналом організацій.
2. Специфіка кадрової безпеки в організаціях різного типу: комерційних структурах, державних установах, мілітаризованих організаціях, закладах соціального та культурного профілю.
3. Зміст основних понять кадрової безпеки: «безпека організації», «загрози та ризики», «кадрова безпека».
4. Основні загрози та ризики, які супроводжують існування організації.
5. Загрози та ризики, які пов’язані з персоналом, та їх деструктивні наслідки.
6. Основні підсистеми безпеки організації. Залежність конфігурації підсистем безпеки від типу та характеру діяльності організації.
7. Зміст поняття «організаційні девіанти».
8. Типологія «організаційних девіантів», як небезпечних категорій персоналу.
9. Групи ризику та умови їх появи в організаціях.
10. Адикти як «організаційні девіанти»: ризики і небезпеки для організацій.
11. Хімічний тип залежності та загальні методи ідентифікації осіб з хімічним типом залежності.
12. Особи з алкогольною залежністю в організаціях: поширеність, типологія ступеня залежності.
13. Дії адміністрації та кадрової служби стосовно співробітників, що маюьб ознаки хімічного типу залежності.
14. Особи з нехімічним типом залежності в організаціях: типологія та основні загрози, що пов’язані з цим типом адиктів.
15. Небезпека Інтернет-адикції для організацій. Методи профілактики.
16. Співробітники з ментальними проблемами: основні типи й види та характер загроз, що пов’язані з цими особами. Загальні ознаки поведінки людей з розладами особистості в організаціях.
17. Методи ідентифікації осіб з розладами особистості та можливі управлінські рішення по відношенню до персоналій.
18. Розлади особистості, що відповідають кластеру А, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.
19. Розлади особистості, що відповідають кластеру В, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.
20. Основні типи й види злочинів, від яких потерпають організації. кримінальні загрози, що можуть виходити від персоналу.
21. Загальнокримінальна злочинність в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.
22. Економічні та «білокомірцеві» злочини в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.
23. Типи особистості, що є потенційно небезпечними з точки зору кримінальних загроз для організації.
24. Поняття хронічного стресу. Ризики і небезпеки, які пов’язані з особами, що перебувають у стані хронічного стресу.
25. Професійне вигоряння. Ідентифікація осіб та методи роботи з особами у стані професійного вигоряння.
26. Причини, що викликають стан хронічного стресу. Профілактика явища.
27. Профілактика хронічного стресу, професійних деформацій та професійного вигоряння в організаціях.
28. Вплив професіоналізму персоналу на стан кадрової безпеки. Умови та причини, коли компетентність працівників може бути нижчою від мінімальних вимог згідно професіограми кадрової безпеки.
29. Поняття «аномічний синдром персоналу». Причини та умови поширення «аномічного синдрому» в колективі.
30. Загрози та ризики для організації, пов’язані з так званим «аномічним синдромом».
31. Система управління кадровою безпекою: об’єкти і суб’єкти.
32. Основні принципи управління кадровою безпекою.
33. Розробка концепції кадрової безпеки. Формулювання критеріїв кадрової безпеки.
34. Професіограма кадрової безпеки як базисний документ для організації практичної діяльності з управління кадровою безпекою в організації.
35. Діяльність служби безпеки організації в напрямку посилення кадрової безпеки. Контррозвідувальні функції. Захист від хедхантінгу.
36. Основні методи безпечного найму персоналу.
37. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів за критеріями кадрової безпеки.
38. Основні методи скринінгу персоналу з метою посилення кадрової безпеки.
39. Основні методи безпечного вивільнення персоналу.
40. Методика безпечного звільнення «за контрактом».
41. Використання поліграфу („детектор брехні”): цілі, організаційні, правові, моральні аспекти.
42. Алгоритм добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
43. Використання психологічного тестування для цілей добору персоналу за критеріями кадрової безпеки: потенціал та обмеженість методу.
44. Проблема збереження комерційної таємниці в організаціях. Захист від економічного шпигунства.
45. Практичне використання методу провокації для тестування кадрової безпеки.
46. Перехресний аналіз документів (крос-аналіз) та його використання для відбору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
47. Візуальний контроль під час інтерв’ю з кандидатами та виявлення ознак девіантності.
48. Сутність стрес-інтерв’ю як методики добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
49. Встановлення режимів та контроль персоналу як напрям підвищення кадрової безпеки.
50. Система санкцій щодо «організаційних девіантів». Принципи застосування. Правові і моральні аспекти.
51. Розслідування надзвичайних подій як форма скринінгу персоналу: цілі, способи, наслідки для посилення кадрової безпеки.
52. Гласний і не гласний контроль персоналу, що здійснює служба безпеки.
53. Поняття лояльності персоналу. Роль лояльності персоналу в управління кадровою безпекою.
54. Основні джерела формування лояльності персоналу на особистісному рівні.
55. Соціологічний вимір лояльності персоналу організації: програма дослідження.
56. Особливості японської моделі забезпечення лояльності персоналу.
57. Американська модель забезпечення лояльності персоналу: переваги та обмеження.
58. Практика підвищення лояльності персоналу в українських організаціях.
59. Фактори, що впливають на рівень лояльності колективу та окремих членів організації.
60. Основні напрями роботи менеджменту організації з підвищення лояльності персоналу.