



УДК 005.992.1 + 004.056  
ББК У9(2)240

**Астахова Л. В., Томилов А. А.**

## **КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ**

*В статье выявлено противоречие между потребностью в специалистах — менеджерах по кадрам, которые должны иметь компетенции в области кадровой безопасности, и проблемами реализации потенциала вузов в развитии этих компетенций. Это показал анализ ФГОС ВПО для подготовки менеджеров и специалистов по управлению персоналом. Сделан вывод о необходимости возложить ответственность за этот процесс организационной защиты информации на выпускников образовательных направлений в области информационной безопасности, а для интеграции деятельности служб информационной безопасности и подразделений по управлению персоналом — усилить подготовку последних в данной области.*

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, защита информации, менеджер, управление персоналом, стандарт.

**Astakhova L. V., Tomilov A. A.**

## **MANAGER'S COMPETENCY IN THE FIELD OF PERSONNEL SECURITY IN FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARDS OF 3D GENERATION**

*The article reveals the contradiction between the demand for specialists (personnel managers competent in the field of personnel security) and the problems of implementation of potential of higher educational institutions in terms of competency in the field of personnel*

security. These results were revealed in the process of the analysis of Federal State Education Standards of Higher Professional Education for managers and specialists in the field of personnel management. The author makes a conclusion on the necessity of laying responsibility for organizational information security on graduate students of higher educational institutions in the field of information security. For the integration of activities of information security authorities and subdivisions of information security the author proposes to intensify the trainings in this field.

**Keywords:** personnel security, information security, manager, personnel management, standards.

Кадровая безопасность — это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. На сегодняшний день специалисты, отвечающие за безопасность предприятий, организаций и учреждений, признают, что кадровая безопасность — это неперенная и основная составная часть любой системы, которую организация формирует для защиты информации<sup>2</sup>.

В современном обществе существует потребность в высококвалифицированных и профессионально подготовленных кадрах. При подготовке специалистов в той или иной сфере деятельности предъявляются требования ФГОС (федерального государственного образовательного стандарта) к результатам высшего профессионального образования, в настоящее время это ФГОС-3. Данные требования включают в себя следующие характеристики, необходимые выпускнику вуза: способность адаптироваться к постоянно меняющимся современным требованиям технического прогресса, ориентация на компетентное решение профессиональных задач, готовность к самосовершенствованию, самообразованию, самоконтролю, позволяющая реализовать свои потенциальные возможности, по-другому их можно назвать профессиональными компетенциями (ПК).

Важнейшими профессиональными компетенциями менеджера являются компетенции в области кадровой безопасности. Опираясь на мнение ученых, изучающих проблемы кадровой безопасности<sup>1, 7</sup>, приведем необходимые составляющие деятельности современного менеджера:

- работа с анкетными данными, их проверка, составление;
- умение оценивать профессиональные компетенции, декларированные кандидатом;

- умение анализировать возможные угрозы от деятельности персонала, проводить мониторинг внутренних угроз;
- навык разработки документационного обеспечения кадровой безопасности;
- изучение лояльности и благонадежности персонала;
- разработка технологии увольнения для конкретных должностей;
- умение просчитывать риски, связанные с увольнением персонала;
- мониторинг факторов риска у персонала;
- оценка профессиональной мотивации сотрудников;
- развитие навыков, позволяющих взаимодействовать с людьми на уровне психологии;
- умение составлять полный психологический портрет конкретного лица;
- разработка процедур кадровой безопасности на период адаптации новых сотрудников;
- социально-психологическое исследование трудового коллектива на предмет совместимости сотрудников и комплектования наиболее эффективных групп для решения стоящих задач;
- разработка профессиональной аттестации персонала, направленной на нейтрализацию рисков, связанных с профессиональной некомпетентностью сотрудников.

Для того чтобы определить потенциальные возможности современного вуза подготовить менеджеров к названным видам работы, проанализируем Федеральные государственные образовательные стандарты по следующим образовательным направлениям: «Менеджмент» (бакалавриат)<sup>3</sup>, «Управление персоналом» (бакалавриат)<sup>4</sup>, «Менеджмент» (магистратура)<sup>5</sup>, «Управление персоналом» (магистратура)<sup>6</sup>.

ФГОС-3 по направлению (080200) «Менеджмент» (бакалавриат) включает следующие

щие компетенции, связанные с работой с кадрами:

Организационно-управленческая деятельность:

- способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);

- способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13).

Информационно-аналитическая деятельность:

- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

ФГОС-3 по направлению (080400) «Управление персоналом» (бакалавриат) включает следующие компетенции, связанные с работой с кадрами:

Организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умение применять их на практике (ПК-5);

- знание основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умение применять их на практике (ПК-6);

- владение методами деловой оценки персонала при найме и готовность применять их на практике (ПК-7);

- знание основ профориентации персонала и умение применять их на практике (ПК-8);

- знание принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умение применять их на практике (ПК-9);

- знание видов, форм и методов обучения персонала (ПК-12);

- знание основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умение применять их на практике (ПК-13);

- знание процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, владение навыками оформления сопровождающей документации (ПК-23);

- знание Гражданского кодекса

Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ПК-26).

Информационно-аналитическая деятельность:

- знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике (ПК-60).

ФГОС-3 по направлению (080200) «Менеджмент» (магистратура) включает следующие компетенции, связанные с работой с кадрами:

Организационно-управленческая деятельность:

- способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

ФГОС-3 по направлению (080400) «Управление персоналом» (магистратура) включает следующие компетенции, связанные с работой с кадрами:

Организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);

- умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);

- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9).

Однако все ли из этих знаний, умений, навыков в области кадровой безопасности учтены при формулировке компетенций в ФГОС-3? Определим, в рамках каких компетенций могут формироваться названные составляющие деятельности специалиста в области кадровой безопасности:

Работа с анкетными данными, их проверка, составление (Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике (ПК-60)).

Умение оценивать профессиональные компетенции, декларированные кандидатом (Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умение применять их на практике (ПК-5)).

Умение анализировать возможные угрозы от деятельности персонала, проводить мониторинг внутренних угроз (Умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37)).

Навык разработки документационного обеспечения кадровой безопасности (Знание

процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, владение навыками оформления сопровождающей документации (ПК-23)).

Разработка процедур кадровой безопасности на период адаптации новых сотрудников (Знание принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умение применять их на практике (ПК-9)).

Социально-психологическое исследование трудового коллектива на предмет совместимости сотрудников и комплектования наиболее эффективных групп для решения стоящих задач (Способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5)).

Разработка профессиональной аттестации персонала, направленной на нейтрализацию рисков, связанных с профессиональной некомпетентностью сотрудников (Знание видов, форм и методов обучения персонала (ПК-12)).

Определив соотношения, мы выявили некоторые из знаний и навыков, которые ни к одной из компетенций отнести невозможно:

- изучение лояльности и благонадежности персонала;
- разработка технологии увольнения для конкретных должностей;
- умение просчитывать риски, связанные с увольнением персонала;
- мониторинг факторов риска у персонала;
- оценка профессиональной мотивации сотрудников;

- развитие навыков, позволяющих взаимодействовать с людьми на уровне психологии;

- умение составлять полный психологический портрет конкретного лица.

Таким образом, можно сделать вывод, что многие ключевые составляющие деятельности современного специалиста по работе с персоналом и обеспечению кадровой безопасности, перечисленные выше, не предусмотрены ФГОС-3 по образовательным направлениям «Менеджмент» (бакалавриат), «Управление персоналом» (бакалавриат), «Менеджмент» (магистратура), «Управление персоналом» (магистратура). Возникает противоречие между потребностью в специалистах, которые должны иметь компетенции в области кадровой безопасности, и проблемами реализации потенциала вузов в развитии этих компетенций. При таком положении дел современные выпускники — специалисты по управлению персоналом или менеджеры — не обладают компетенциями для обеспечения кадровой безопасности организации, хотя зачастую на них возлагается эта работа. Поэтому ответственность за этот процесс организационной защиты информации может быть возложена только на выпускников образовательных направлений в области информационной безопасности. Для интеграции деятельности служб информационной безопасности и подразделений по управлению персоналом необходимо усилить подготовку последних в данной области, для чего следует внести дополнения не только в образовательные стандарты, но и в учебные планы и учебные программы, формы и методы обучения.

---

### Примечания

<sup>1</sup> Астахова, Л. В. Проблема идентификации и оценки кадровых уязвимостей информационной безопасности организации / Л. В. Астахова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника». — 2013. — Т. 13. — № 1. — С. 79—83.

<sup>2</sup> Потапова, Л. А. Основы кадровой безопасности / Л. А. Потапова // Справочник кадровика. — 2005. — № 12. — С. 24—25.

<sup>3</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «Бакалавр»). — <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140436.pdf>.

<sup>4</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «Бакалавр»). — <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140457.pdf>.

<sup>5</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «Магистр»). — <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/36/20110326211205.pdf>.

<sup>6</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «Магистр»). — <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/36/20110412233031.pdf>.

<sup>7</sup> Чумарин, И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. — 2003. — № 2. — <http://www.bre.ru/security/20813.html>.

### References:

<sup>1</sup> Potapova, L. A. Osnovy kadrovoi bezopasnosti [Fundamentals of personnel security]/ L.A. Potapova // Spravochnik kadrovika. — 2005. — No. 12. — P. 24—25.

<sup>2</sup> Federal State Educational Standard of Higher Professional Education for the major No. 080200 Bachelor of Management [Electronic resource]. - <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140436.pdf>

<sup>3</sup> Federal State Educational Standard of Higher Professional Education for the major No. 080400 Bachelor of Personnel Management [Electronic resource]. — <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140457.pdf>

<sup>4</sup> Federal State Educational Standard of Higher Professional Education for the major No. 080200 Master of Management [Electronic resource]. - <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/36/20110326211205.pdf>

<sup>5</sup> Federal State Educational Standard of Higher Professional Education for the major No. 080400 Master of Personnel Management [Electronic resource]. — <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/36/20110412233031.pdf>

<sup>6</sup> Chumarin, I.G. Chto takoe kadrovaya bezopasnost' kompanii [What is a personnel security in a company?]/ I.G. Chumarin // KADRY predpriyatiya. — 2003. — No. 2 [Electronic resource]. - <http://www.bre.ru/security/20813.html>

<sup>7</sup> Astakhova, L. V. Problema identifikatsii i otsenki kadrovyykh uyazvimostei informatsionnoi bezopasnosti organizatsii [Problem of identification and evaluation of personnel vulnerability of information security in a company]/ Astakhova L.V.// Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Komp'yuternye tekhnologii, upravlenie, radioelektronika. — 2013. V. 13. — No. 1. — P. 79—83.

---

**Астахова Людмила Викторовна**, д. п. н., профессор, профессор кафедры «Безопасность информационных систем», Южно-Уральский государственный университет. E-mail: [lvastachova@mail.ru](mailto:lvastachova@mail.ru)

**Томилов Александр Александрович**, аспирант кафедры «Безопасность информационных систем», Южно-Уральский государственный университет. E-mail: [tomilov62@yandex.ru](mailto:tomilov62@yandex.ru)

**Liudmila Viktorovna Astakhova**, PhD Pedagogics, professor, professor of the Department of Information System Security of the South Ural State University. E-mail: [lvastachova@mail.ru](mailto:lvastachova@mail.ru)

**Aleksand Aleksandrovich Tomilov**, PhD student of the Department of Information System Security of the South Ural State University. E-mail: [tomilov62@yandex.ru](mailto:tomilov62@yandex.ru)