

ПрАТ «ВНЗ» МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

Інститут Безпеки  
Кафедра національної безпеки

Затверджую:  
Директор Інституту безпеки

\_\_\_\_\_

“ ” 2025 р.



Схвалено на засіданні кафедри  
Національної безпеки  
Протокол № 1 від 07.08.2025 р.  
Заст. зав. кафедри

\_\_\_\_\_

Іван СЕРВЕЦЬКИЙ

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«КАДРОВА БЕЗПЕКА ТА ОСНОВИ ДЕТЕКЦІЇ БРЕХНІ»**

Спеціальності: 256 Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності)

Освітнього рівня: перший (бакалаврський) рівень

Освітньої програми: «Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності)»

Спеціалізація: \_\_\_\_\_

## Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	<b>Кадрова безпека та основи детекції брехні</b>
Шифр та назва спеціальності	256 Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності)
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень
Статус дисципліни	обов'язкова
Кількість кредитів і годин	<b>5 кредита/150 год</b> Лекції : <b>34</b> Семінарські заняття: <b>34</b> Самостійна робота студентів: <b>82</b>
Терміни вивчення дисципліни	III семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	<b>екзамен</b>
Сторінка дисципліни на сайті	<a href="https://maup.com.ua/assets/files/kafedra/nacbezpeka/sylabus-b/vstup-do-specialnosti-nacionalna-bezpeka.pdf">https://maup.com.ua/assets/files/kafedra/nacbezpeka/sylabus-b/vstup-do-specialnosti-nacionalna-bezpeka.pdf</a>

## Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

<i><b>Лисенко Сергій Олексійович</b></i>	
<b>Науковий ступінь</b>	доктор юридичних наук, доктор наук з державного управління
<b>Вчене звання</b>	професор
<b>Посада</b>	Професор кафедри
<b>Дисципліни, які викладає НПП</b>	Кадрова безпека та основи детекції брехні
<b>Напрями наукових досліджень</b>	Інформаційна безпека
<b>Посилання на реєстри ідентифікаторів науковців для</b>	ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-7050-5536">https://orcid.org/0000-0002-7050-5536</a> Google Scholar: <a href="https://scholar.google.com.ua/citations?hl=ru&amp;user=hXbTiEAAAAAJ">https://scholar.google.com.ua/citations?hl=ru&amp;user=hXbTiEAAAAAJ</a>
Контактна інформація викладача:	
<b>E-mail:</b>	crimeconsult@ukr.net
<b>Контактний тел.</b>	+380507417375
<b>Телефон кафедри</b>	
<b>Портфоліо викладача на сайті кафедри/Інституту/Академії</b>	<a href="https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-bezpeki-prat-vnz-maup/nacionalna-bezpeka/lisenko.html">https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-bezpeki-prat-vnz-maup/nacionalna-bezpeka/lisenko.html</a>

## 1.1 Анотація курсу.

Курс «Кадрова безпека та основи детекції брехні» є обов'язковою дисципліною для здобувачів першого бакалаврського рівня вищої освіти за спеціальністю 256 Національна безпека. Дисципліна вивчається протягом третього семестру та дає можливість засвоїти значення кадрової надійності, доброчесності, запобігання внутрішнім ризикам та формування безпекової культури в організаціях. Вивчення теми спрямоване на розуміння того, як людський фактор впливає на стійкість інституцій, а також на усвідомлення організаційних підходів до протидії внутрішнім загрозам у діяльності державних і недержавних структур.

### 1.2 Предмет вивчення курсу.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є значення людського фактору в системі національної безпеки, проблематика внутрішніх ризиків, доброчесності та надійності персоналу. Також предметом виступають загальні підходи до забезпечення кадрової стійкості інституцій, інструменти кадрової безпеки та базові методи виявлення неправдивої інформації.

**1.3 Метою викладання** навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти цілісного розуміння ролі персоналу у забезпеченні безпеки організацій та держави, а також засвоєння організаційних підходів до протидії внутрішнім загрозам. Вивчення курсу має забезпечити здатність визначати типові внутрішні ризики, пов'язані з персоналом, зокрема помилки, недоброчесність, витoki інформації, конфлікти інтересів, та застосовувати інструменти профілактики й контролю внутрішніх ризиків.

**1.4 Завдання:** поглиблене засвоєння знань щодо значення людського фактору в системі національної безпеки, проблематики внутрішніх ризиків, доброчесності та надійності персоналу; забезпечення знань про базові методи виявлення неправдивої інформації та механізми їх застосування як складових інструментів кадрової безпеки; розкриття ролі безпекової культури та етичних стандартів у запобіганні внутрішнім ризикам, а також розуміння того, як ці інструменти підвищують стійкість організації та довіру суспільства; формування уявлення про організаційні підходи до протидії внутрішнім загрозам у діяльності державних і недержавних структур; набуття навичок виявлення типових внутрішніх загроз, пов'язаних із персоналом, систематизації та оцінювання інформації про людські ресурси, а також аргументованого вибору управлінських рішень у межах забезпечення доброчесності та застосування профілактичних і дисциплінарних механізмів кадрового контролю.

### 1.5 Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни:

#### Пререквізити:

«Правознавство» вивчення курсу «Кадрова безпека та основи детекції брехні» спирається на базові правові знання, оскільки застосування інструментів кадрового контролю, перевірок персоналу та дисциплінарних механізмів вимагає суворого дотримання норм законодавства та поваги до прав людини.

«Логіка» засвоєння методів виявлення неправдивої інформації та оцінювання кадрових ризиків потребує навичок критичного мислення, послідовного аналізу фактів та побудови обґрунтованих висновків, що формуються під час вивчення логіки.

**«Основи оперативно-розшукової діяльності»** дисципліна тісно пов'язана з цим курсом, оскільки розуміння принципів збору та перевірки інформації є необхідним підґрунтям для проведення службових розслідувань, виявлення внутрішніх загроз та забезпечення надійності персоналу.

**«Вступ до спеціальності “Національна безпека”»** курс створює концептуальну основу для розуміння національної безпеки як комплексної системи, де людський фактор відіграє ключову роль, що дозволяє детально вивчати кадрову безпеку як невіддільну складову загальної стійкості інституцій.

### **Постреквізити:**

#### **1.6 Програмні компетентності (загальні (ЗК); спеціальні (СК)):**

**ЗК3. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.**

Забезпечено дисципліною, оскільки курс «Кадрова безпека та основи детекції брехні» формує у здобувачів фундаментальні знання про роль людського фактору в системі безпеки, специфіку кадрових ризиків та організаційні процеси забезпечення надійності персоналу; у результаті здобувачі набувають глибокого розуміння професійної діяльності, пов'язаної з мінімізацією внутрішніх загроз, проведенням кадрових перевірок та впровадженням політик комплексної безпеки.

**ЗК10. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.**

Забезпечено дисципліною через системне вивчення механізмів виявлення конфліктів інтересів, методів детекції неправдивої інформації та інструментів запобігання внутрішнім зловживанням; у межах курсу здобувачі усвідомлюють критичну важливість етичних стандартів та набувають здатності впроваджувати антикорупційні політики й формувати культуру нульової толерантності до недоброчесності у професійному середовищі.

**СК3. Здатність демонструвати та використовувати знання з теорії національної безпеки, виявляти та аналізувати загрози економічній, політичній, інформаційній, воєнній, соціальній та іншим напрямкам життєдіяльності держави.**

Забезпечено дисципліною, оскільки здобувачі опановують навички ідентифікації кадрових вразливостей, які можуть стати джерелом глобальних загроз для інформаційної, економічної чи управлінської безпеки інституцій; курс створює основу для аналітичного мислення, необхідного для виявлення ризиків саботажу, шпигунства чи шахрайства з боку персоналу, та оцінювання їх впливу на загальну стійкість держави.

**СК8. Здатність формувати систему історичних, культурних, соціальних цінностей національної ідентичності, бути критичним, працювати автономно та в команді, під час організації та здійснення заходів забезпечення національної безпеки.**

Забезпечено дисципліною через виховання безпекової культури та етики взаємовідносин у колективі; курс допомагає зрозуміти важливість формування довірчого, але контрольованого середовища, де робота в команді поєднується з

критичним оцінюванням поведінкових маркерів та дотриманням цінностей інституційної надійності.

**СК13. Здатність систематизувати та оцінювати інформацію про людські ресурси об'єктів національної безпеки, враховувати антропогенний чинник впливу на рівень безпеки та застосовувати основні методи та механізми кадрової безпеки в системі національної безпеки України.**

Забезпечено дисципліною у повному обсязі, оскільки предмет курсу безпосередньо спрямований на вивчення методів збору, перевірки та аналізу даних про персонал, застосування інструментів профайлінгу та детекції брехні; у процесі навчання здобувачі набувають фахової здатності керувати антропогенними ризиками, розробляти безпекові регламенти та впроваджувати дієві механізми кадрової безпеки для захисту критично важливих об'єктів та організацій.

### **1.7 Очікувані результати навчання (ПРН)**

**ПРН4. Використовувати на базовому рівні методи науково-практичного пошуку; вміння узагальнювати отримані результати, обробки та аналізу інформації з різних джерел, оформлення та презентування результатів освітньої діяльності із застосуванням статистичних методів у професійній діяльності.**

Забезпечено дисципліною «Кадрова безпека та основи детекції брехні», оскільки здобувачі опановують методи збору, перевірки та аналізу даних про персонал. Курс формує навички оброблення інформації з різних джерел для виявлення внутрішніх загроз, а також здатності узагальнювати результати кадрових перевірок та службових розслідувань, презентуючи обґрунтовані висновки для прийняття управлінських рішень.

**ПРН11. Оцінювати стан безпеки особистості, суспільства та держави за окремими сферами забезпечення і видами діяльності на основі положень теорії безпеки окремих сфер забезпечення національної безпеки і видів діяльності.**

Забезпечено дисципліною через детальне вивчення людського фактору як одного з ключових елементів стійкості організацій та держави загалом. У процесі навчання здобувачі набувають здатності оцінювати стан кадрової безпеки, ідентифікувати вразливості персоналу та визначати рівень захищеності інституцій від внутрішніх ризиків, спираючись на теоретичні положення профільних сфер забезпечення національної безпеки.

**ПРН13. Аналізувати та упорядковувати основні властивості об'єктів безпеки окремих сфер забезпечення національної безпеки і видів діяльності та здійснювати класифікацію загроз об'єктам безпеки, класифікацію та ранжирування джерел загроз і вразливостей безпеки.**

Забезпечено дисципліною, оскільки курс безпосередньо спрямований на класифікацію внутрішніх загроз, таких як недоброчесність, конфлікти інтересів, витоки інформації та саботаж. Здобувачі вчаться ранжирувати кадрові ризики за ступенем їхньої небезпеки, аналізувати властивості персоналу як об'єкта безпеки та суб'єкта потенційних загроз, що дозволяє вибудовувати ефективну систему превентивних заходів.

**ПРН14. Розробляти основні положення методів та заходів забезпечення безпеки держави у різноманітних сферах життєдіяльності, дотримуючись**

**принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.**

Забезпечено дисципліною через формування у здобувачів практичних навичок розроблення регламентів, політик та процедур кадрового контролю. Курс закладає фундаментальне розуміння інструментів детекції неправдивої інформації та профілактики правопорушень, що дозволяє майбутнім фахівцям впроваджувати дієві заходи забезпечення доброчесності, мінімізуючи корупційні ризики в державних та недержавних інституціях.

**ПРН15. Характеризувати складові системи забезпечення безпеки за окремою сферою забезпечення національної безпеки і видом діяльності, включаючи повноваження і функції суб'єктів, їх основні завдання, контроль за здійсненням ними заходів забезпечення національної безпеки.**

Забезпечено дисципліною, оскільки під час навчання здобувачі вивчають функціонал підрозділів кадрової безпеки, їхні повноваження у системі контролю персоналу та межі відповідальності. Це формує цілісне бачення того, як суб'єкти забезпечення безпеки взаємодіють під час перевірки кандидатів, моніторингу лояльності співробітників та реагування на інциденти.

**ПРН20. Готувати для ухвалення обґрунтовані проєкти рішень, здійснювати функції управління під час здійснення професійної діяльності в різних умовах та демонструвати приклади лідерства та відповідальності за свою діяльність, до співробітництва та роботи в команді, організовуючи професійну діяльність на засадах людиноцентричності, брати активну участь у соціальному та політичному житті на місцевому, регіональному та державному рівнях.**

Забезпечено дисципліною, оскільки опанування основ кадрової безпеки передбачає розвиток управлінських навичок, необхідних для формування надійних колективів. Здобувачі вчаться готувати обґрунтовані рішення щодо допуску осіб до виконання критичних завдань, застосовувати інструменти профайлінгу для оптимізації командної роботи та керувати персоналом на засадах відповідальності, етики й лідерства.

## **2. Зміст навчальної дисципліни**

### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ**

#### **Тема 1. Сутність, мета та завдання кадрової безпеки в системі національної безпеки**

Тема спрямована на формування у здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про місце кадрової безпеки у структурі національної та корпоративної безпеки. У процесі опанування теми здобувачі засвоюють базові підходи до розуміння людського фактору як ключового елемента захисту інституцій, а також вивчають основні завдання, об'єкти та суб'єкти кадрової безпеки.

#### **Тема 2. Людський фактор як джерело внутрішніх загроз: класифікація та характеристика кадрових ризиків**

Вивчення цієї теми покликане забезпечити здобувачів знаннями про природу внутрішніх загроз. Тема формує здатність коректно класифікувати кадрові ризики (недбалість, недоброчесність, саботаж, шпигунство) та розуміти мотиваційні чинники, що спонукають персонал до деструктивних дій.

### **Тема 3. Нормативно-правове регулювання кадрової безпеки та захист персональних даних**

Тема спрямована на засвоєння здобувачами правових меж здійснення заходів кадрового контролю. Опанування теми розвиває здатність аналізувати законодавство у сфері праці, захисту персональних даних та державної таємниці, гарантуючи, що всі безпекові процедури здійснюються із дотриманням конституційних прав і свобод людини.

### **Тема 4. Безпекова культура, професійна етика та інституційна доброчесність**

Тема формує розуміння того, що запобігання внутрішнім загрозам починається зі створення належного етичного середовища. Вивчення теми забезпечує усвідомлення ролі безпекової культури у підвищенні лояльності персоналу та розвиває навички впровадження антикорупційних стандартів і кодексів етики в організаціях.

### **Тема 5. Організаційна структура та функції підрозділів кадрової безпеки**

Тема дає можливість засвоїти принципи побудови підрозділів безпеки, їх взаємодію з кадровими (HR) та юридичними службами. Здобувачі вивчають функціональні обов'язки фахівців з кадрової безпеки та механізми прийняття управлінських рішень щодо мінімізації ризиків на різних етапах роботи з персоналом.

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ**

### **Тема 6. Безпековий скринінг та перевірка кандидатів при прийнятті на роботу**

Тема спрямована на формування практичних навичок оцінювання благонадійності кандидатів. Опанування теми дає здобувачам можливість вивчити методи збору інформації з відкритих джерел, аналізу документів, перевірки рекомендацій та виявлення прихованих фактів біографії, що можуть становити загрозу для організації.

### **Тема 7. Моніторинг лояльності та надійності діючого персоналу**

Вивчення теми формує уявлення про безперервність процесу кадрової безпеки. Здобувачі опановують інструменти поточного контролю, виявлення маркерів ризикової поведінки, зміни матеріального стану чи психологічного фону співробітників, що дозволяє працювати на випередження інцидентів.

### **Тема 8. Запобігання конфліктам інтересів та корупційним правопорушенням**

Тема дає можливість зрозуміти природу конфлікту інтересів як передумови корупції та внутрішнього шахрайства. Вивчення теми спрямоване на формування здатності розробляти механізми декларування, виявляти афілійовані зв'язки та застосовувати процедури врегулювання реальних чи потенційних конфліктів.

### **Тема 9. Протидія інсайдерським загрозам та захист конфіденційної інформації**

Тема спрямована на засвоєння механізмів захисту інформаційних активів від витоку через людський фактор. Здобувачі вивчають алгоритми сегментації доступу до даних, методи виявлення інсайдерів та організаційні заходи щодо протидії комерційному чи державному шпигунству.

### **Тема 10. Мінімізація безпекових ризиків при звільненні персоналу**

Опанування теми дозволяє здобувачам зрозуміти специфіку ризиків, що виникають під час розірвання трудових відносин. Вивчаються процедури блокування доступу до ресурсів, проведення вихідного інтерв'ю та правові механізми захисту від подальшого розголошення конфіденційної інформації колишніми працівниками.

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. ОСНОВИ ДЕТЕКЦІЇ БРЕХНІ ТА ПРОФАЙЛІНГУ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ**

### **Тема 11. Психологічні та фізіологічні основи неправдивої інформації**

Тема допомагає сформувати у здобувачів теоретичні знання щодо природи брехні, її видів та механізмів виникнення. Вивчення теми спрямоване на розуміння когнітивного навантаження та вегетативних реакцій організму людини під час приховування чи викривлення фактів.

### **Тема 12. Неінструментальні методи детекції брехні: візуальна психодіагностика та профайлінг**

Тема дає можливість засвоїти базові навички читання невербальної поведінки (міміка, жести, пози) та аналізу вербальних конструктів. Вивчення теми спрямоване на опанування основ оперативного профайлінгу для оцінки достовірності повідомлень під час проведення співбесід чи опитувань без використання спеціальної техніки.

### **Тема 13. Інструментальні методи детекції брехні: поліграфологічні дослідження**

Тема спрямована на формування уявлення про принципи роботи поліграфа, види тестових методик та сферу їх застосування в кадровій безпеці. Здобувачі усвідомлюють правові та етичні рамки призначення таких досліджень, а також вчаться коректно інтерпретувати висновки спеціаліста-поліграфолога.

### **Тема 14. Проведення службових розслідувань із застосуванням методів виявлення неправди**

Вивчення теми забезпечує розуміння алгоритму дій при настанні безпекового інциденту. Здобувачі формують здатність організовувати процес службового розслідування, грамотно планувати опитування причетних осіб, поєднуючи методи профайлінгу та інструментальної детекції для встановлення істини.

### **Тема 15. Підсумкове узагальнення: комплексна система кадрової безпеки та оцінка її ефективності**

Тема спрямована на систематизацію отриманих знань та інтеграцію уявлень про механізми управління кадровими загрозами. Вивчення теми допомагає здобувачам вибудувати

цілісну модель безпеки організації, розробити критерії оцінки ефективності підрозділів безпеки та підготуватися до практичного застосування набутих компетентностей.

### 3. Технічне й програмне забезпечення/обладнання

В освітньому процесі використовуються навчальні аудиторії, бібліотека, мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять з елементам презентацій Microsoft PowerPoint. Вивчення окремих тем і виконання практичних завдань потребує доступу до інформації зі всесвітньої мережі Інтернет, який забезпечується безкоштовною мережею Wi-Fi.

### 4. Форми і методи навчання

Основними формами занять із навчальної дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні є практичні заняття та самостійна робота здобувачів вищої освіти.

При проведенні практичних занять передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як-то: робота у малих групах, рольові ігри, дискусія, публічні виступи, групові проекти та кейс-завдання.

Здобувачі освіти опрацьовують інформацію з наукових, навчальних та лекційних джерел, в тому числі за допомогою всесвітньої мережі Інтернет і бібліотек, під час занять виконують усні та письмові завдання, виступають із доповідями та презентаціями, що можуть бути підготовленими як у групі, так і індивідуально.

Програмою курсу також передбачено **індивідуальні завдання.**

### 5. Система оцінювання та вимоги (критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти та розподіл балів, які вони отримують)

Оцінювання знань здійснюється відповідно до:

1. Положення про організацію освітнього процесу в ПрАТ «ВНЗ «МАУП» <https://surl.li/bpxlbj>
2. Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» <http://surl.li/fkfyue>

#### 3-й семестр.

№ тем	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Заг.сум а балів
Робота на сем.занятті	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Сам.робота	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
<b>Всього</b>										<b>45</b>

Підсумкове оцінювання	Сума балів за семінари	Сума балів за самостійні роботи	Модульна контрольна робота	Сума балів за екзамен	Загальна сума
	36	9	15	40	100

## 5.1 Відвідування та робота на семінарських (практичних) заняттях та критерії їх оцінювання

Під час вивчення курсу виконується *робота на семінарських (практичних) заняттях по кожній з тем.*

### Критерії оцінювання:

правильність відповідей та розрахунків – від 0 до 3 балів;

відповідність оформлення практичних робіт вимогам – 1 бал.

(враховуються лише за умови нарахування балів за правильність відповідей).

Робота на семінарському занятті оцінюється у **4 бали**.

Максимальна кількість балів за семінарські (практичні) заняття по курсу – **36 балів**.

### Зміст практичних занять

№ з/п	Назва теми
1	<b>Зміст практичних занять</b> <b>Тема 1. Сутність, мета та завдання кадрової безпеки в системі національної безпеки</b>
	<b>Завдання:</b> Проаналізувати місце кадрової безпеки у загальній структурі національної та інституційної безпеки. Скласти схему взаємозв'язку об'єктів та суб'єктів кадрової безпеки в державній установі. Розглянути приклади реалізації кадрової політики та визначити її вплив на загальний рівень безпеки організації. <b>Результат:</b> Здобувачі зможуть систематизувати уявлення про сутність кадрової безпеки. Вміння розмежовувати об'єкти захисту та визначати функції суб'єктів кадрової безпеки. Формування навичок узагальнення теоретичних знань і коректного використання базових понять. <b>Дискусія:</b> Обговорити, як поєднати забезпечення надійності персоналу з дотриманням трудових прав громадян. Порівняти підходи до кадрової безпеки у державному та приватному секторах. Розглянути ситуації, коли інтереси організації та інтереси працівника вступають у суперечність. <b>Тема 2. Людський фактор як джерело внутрішніх загроз: класифікація та характеристика кадрових ризиків</b> <b>Завдання:</b> Визначити основні види внутрішніх загроз, джерелом яких є персонал організації. Скласти таблицю класифікації кадрових ризиків за рівнем умислу (недбалість, саботаж, шпигунство). Проаналізувати кейс реального внутрішнього інциденту та визначити мотиваційні чинники порушника. <b>Результат:</b> Здобувачі зможуть класифікувати внутрішні загрози та розуміти природу їх

виникнення.

Вміння визначати мотивацію персоналу до здійснення деструктивних дій.  
Формування навичок аналізу поведінкових ризиків співробітників.

**Дискусія:**

Обговорити, що становить більшу загрозу: умисний інсайдер чи недбалий співробітник.

Порівняти фінансову та ідеологічну мотивацію до вчинення правопорушень на робочому місці.

Розглянути способи раннього виявлення деструктивних намірів у колективі.

**Тема 3. Нормативно-правове регулювання кадрової безпеки та захист персональних даних**

**Завдання:**

Проаналізувати базові нормативно-правові акти, що регламентують збір та обробку даних про працівників.

Скласти алгоритм законного отримання згоди на обробку персональних даних під час перевірки кандидата.

Розглянути ситуацію порушення режиму конфіденційності та визначити правові наслідки для винних осіб.

**Результат:**

Здобувачі зможуть обґрунтовувати необхідність правових меж у безпековій діяльності щодо персоналу.

Вміння оцінювати рішення служби безпеки через критерії законності та пропорційності.

Формування навичок правового аналізу типових управлінських ситуацій.

**Дискусія:**

Обговорити межі втручання служби безпеки у приватне життя працівника.

Порівняти вітчизняні та міжнародні стандарти захисту персональних даних.

Розглянути конфлікти між необхідністю ретельної перевірки та правом особи на таємницю.

**Тема 4. Безпекова культура, професійна етика та інституційна доброчесність**

**Завдання:**

Визначити складові елементи безпекової культури та етичних стандартів організації.

Розробити проєкт базового кодексу корпоративної етики (основні розділи).

Проаналізувати кейс етичної дилеми на робочому місці та запропонувати варіанти її вирішення.

**Результат:**

Здобувачі зможуть пояснювати вплив корпоративної культури на рівень внутрішніх загроз.

Вміння розробляти та впроваджувати інструменти інституційної доброчесності.

Формування навичок аргументації управлінських рішень в умовах ціннісних конфліктів.

**Дискусія:**

Обговорити дієвість морально-етичних кодексів у запобіганні корупції.

Порівняти авторитарний та демократичний стилі управління з погляду впливу на лояльність.

Розглянути проблему "кругової поруки" в колективах та шляхи її подолання.

**Тема 5. Організаційна структура та функції підрозділів кадрової безпеки**

**Завдання:**

Розробити схему організаційної структури підрозділу кадрової безпеки для умовної установи.

Скласти перелік функціональних обов'язків фахівця з кадрової безпеки.

Описати алгоритм взаємодії підрозділу безпеки з кадровою та юридичною службами.

**Результат:**

Здобувачі зможуть пояснювати роль і функції підрозділів безпеки в управлінні персоналом.

Вміння моделювати організаційні структури та розподіляти зони відповідальності.

Формування навичок налагодження міжструктурної взаємодії.

**Дискусія:**

Обговорити проблеми дублювання функцій між підрозділом безпеки та відділом кадрів.

Порівняти підпорядкування служби безпеки керівнику установи та зовнішньому органу управління.

Розглянути критерії оцінки ефективності роботи фахівця з кадрової безпеки.

**Тема 6. Безпековий скринінг та перевірка кандидатів при прийнятті на роботу****Завдання:**

Опанувати методика збору інформації про кандидата з відкритих джерел та державних реєстрів.

Скласти перелік індикаторів ризику, на які слід звертати увагу під час аналізу резюме та автобіографії.

Провести навчальну співбесіду з елементами оцінки благонадійності (рольова гра).

**Результат:**

Здобувачі зможуть здійснювати первинну перевірку кандидатів на працевлаштування.

Вміння ідентифікувати приховані факти біографії та невідповідності в документах.

Формування навичок проведення структурованого безпекового інтерв'ю.

**Дискусія:**

Обговорити етичність перевірки соціальних мереж кандидатів.

Порівняти ефективність перевірки рекомендацій та використання психологічних тестів.

Розглянути ризики суб'єктивізму під час прийняття рішення про відмову у працевлаштуванні.

**Тема 7. Моніторинг лояльності та надійності діючого персоналу****Завдання:**

Визначити маркери зміни поведінки співробітника, що можуть свідчити про підготовку до вчинення правопорушення.

Розробити план періодичної перевірки персоналу з високим рівнем доступу до ресурсів.

Проаналізувати кейс раптового зниження лояльності працівника та розробити заходи реагування.

**Результат:**

Здобувачі зможуть виявляти ознаки ризикової поведінки серед діючого

персоналу.

Вміння розробляти процедури планового та позапланового контролю.

Формування навичок профілактичної роботи зі співробітниками групи ризику.

**Дискусія:**

Обговорити баланс між контролем та збереженням довірчої атмосфери в колективі.

Порівняти відкриті та приховані методи моніторингу персоналу.

Розглянути вплив особистих фінансових проблем працівника на безпеку організації.

**Тема 8. Запобігання конфліктам інтересів та корупційним правопорушенням**

**Завдання:**

Визначити поняття реального та потенційного конфлікту інтересів на конкретних прикладах.

Скласти алгоритм дій керівника у разі отримання повідомлення про конфлікт інтересів у підлеглому.

Проаналізувати ситуацію виникнення корупційного ризику під час закупівель та запропонувати механізми контролю.

**Результат:**

Здобувачі зможуть ідентифікувати конфлікти інтересів у службовій діяльності.

Вміння застосовувати процедури декларування та врегулювання конфліктів.

Формування навичок розроблення антикорупційних превентивних заходів.

**Дискусія:**

Обговорити проблему працевлаштування близьких осіб (непотизм) та її вплив на управління.

Порівняти механізми фінансового контролю та інституту викривачів корупції.

Розглянути складнощі доведення наявності приватного інтересу.

**Тема 9. Протидія інсайдерським загрозам та захист конфіденційної інформації**

**Завдання:**

Скласти матрицю доступу персоналу до різних категорій інформації в організації.

Визначити типові канали витоку конфіденційної інформації з вини персоналу.

Розробити план першочергових дій у разі виявлення факту несанкціонованого копіювання бази даних працівником.

**Результат:**

Здобувачі зможуть застосовувати організаційні підходи до захисту інформації.

Вміння ідентифікувати інсайдерів та перекривати канали витоку даних.

Формування навичок реагування на інформаційні інциденти.

**Дискусія:**

Обговорити межу між робочою необхідністю та надмірним доступом до інформації.

Порівняти технічні та організаційні методи протидії інсайдерам.

Розглянути проблему використання працівниками особистих пристроїв для робочих завдань (BYOD).

**Тема 10. Мінімізація безпекових ризиків при звільненні персоналу**

**Завдання:**

Скласти чек-лист заходів безпеки під час звільнення працівника (обхідний листок, блокування доступу).

Провести навчальне вихідне інтерв'ю (рольова гра) для зняття напруги та отримання зворотного зв'язку.  
Проаналізувати ризики переходу співробітника до організації-конкурента та заходи правового захисту.

**Результат:**

Здобувачі зможуть організувати безпечний процес розірвання трудових відносин.  
Вміння мінімізувати ризики саботажу та крадіжки даних на етапі звільнення.  
Формування навичок проведення деконфліктних бесід із персоналом, що звільняється.

**Дискусія:**

Обговорити причини виникнення бажання помститися роботодавцю при звільненні.  
Порівняти ризики планового звільнення за власним бажанням та раптового звільнення за порушення.  
Розглянути дієвість угод про нерозголошення (NDA) після припинення трудового договору.

**Тема 11. Психологічні та фізіологічні основи неправдивої інформації**

**Завдання:**

Проаналізувати психологічні механізми, що супроводжують процес формування неправдивого повідомлення.  
Скласти таблицю фізіологічних (вегетативних) реакцій організму на стрес, пов'язаний із приховуванням інформації.  
Розглянути приклади когнітивного перевантаження під час брехні.

**Результат:**

Здобувачі зможуть пояснювати природу брехні та стресу викриття.  
Вміння розуміти зв'язок між психічними процесами та фізіологічними проявами.  
Формування теоретичної бази для подальшого вивчення методів детекції.

**Дискусія:**

Обговорити, чи існують універсальні ознаки брехні, притаманні всім людям.  
Порівняти реакції людини, що каже правду, але боїться, та людини, що бреше.  
Розглянути вплив темпераменту та типу нервової системи на прояви обману.

**Тема 12. Неінструментальні методи детекції брехні: візуальна психодіагностика та профайлінг**

**Завдання:**

Опанувати базові навички зчитування невербальних маркерів брехні (мікровирази, жести-адаптери).  
Проаналізувати відеофрагмент публічного виступу або допиту для виявлення ознак нещирості.  
Провести навчальну бесіду з використанням методів оперативного профайлінгу (рольова гра).

**Результат:**

Здобувачі зможуть застосовувати базові неінструментальні методи оцінки достовірності повідомлень.  
Вміння фіксувати невідповідність між вербальними та невербальними сигналами.  
Формування навичок критичного спостереження за поведінкою співбесідника.

**Дискусія:**

Обговорити надійність візуальної діагностики як доказової бази.  
Порівняти ефективність аналізу міміки та аналізу мовленнєвих патернів.  
Розглянути проблему упередженості оцінювача під час профайлінгу.

### **Тема 13. Інструментальні методи детекції брехні: поліграфологічні дослідження**

#### **Завдання:**

Вивчити правові підстави та обмеження щодо використання поліграфа під час кадрових перевірок.

Скласти перелік питань, які заборонено ставити під час поліграфологічного дослідження.

Проаналізувати зразок висновку спеціаліста-поліграфолога та визначити його значення для прийняття рішення.

#### **Результат:**

Здобувачі зможуть розуміти принципи роботи поліграфа та сферу його застосування.

Вміння організовувати процес тестування з дотриманням правових норм.

Формування навичок коректної інтерпретації результатів інструментальної детекції.

#### **Дискусія:**

Обговорити міфи щодо можливості "обдурити" поліграф.

Порівняти доцільність застосування поліграфа при працевлаштуванні та під час розслідувань.

Розглянути етичні аспекти примусу працівника до проходження тестування.

### **Тема 14. Проведення службових розслідувань із застосуванням методів виявлення неправди**

#### **Завдання:**

Розробити план проведення службового розслідування за фактом витоку конфіденційної інформації.

Скласти перелік питань для опитування свідків та підозрюваних осіб.

Розглянути кейс розслідування та визначити етап, на якому доцільно залучити спеціаліста-поліграфолога.

#### **Результат:**

Здобувачі зможуть організовувати процес службового розслідування.

Вміння комбінувати інструментальні та неінструментальні методи для встановлення істини.

Формування навичок документування результатів внутрішніх перевірок.

#### **Дискусія:**

Обговорити проблеми протидії з боку колективу під час проведення розслідування.

Порівняти тактику проведення опитування та тактику проведення допиту правоохоронцями.

Розглянути ризики хибного звинувачення невинної особи.

### **Тема 15. Підсумкове узагальнення: комплексна система кадрової безпеки та оцінка її ефективності**

#### **Завдання:**

Узагальнити структуру кадрової безпеки та розробити комплексну модель захисту для умовної установи.

Визначити ключові показники ефективності (KPI) підрозділу кадрової безпеки.

Підготувати аналітичний звіт щодо стану кадрової безпеки на основі наданих

	<p>вихідних даних.</p> <p><b>Результат:</b> Здобувачі зможуть інтегрувати знання курсу у цілісну управлінську модель. Вміння логічно формулювати висновки та розробляти стратегічні рекомендації. Формування готовності до самостійної професійної діяльності у сфері безпеки.</p> <p><b>Дискусія:</b> Обговорити, які компетентності є ключовими для керівника служби кадрової безпеки. Порівняти витрати на утримання служби безпеки зі збитками від потенційних кадрових загроз. Розглянути, як змінюються пріоритети кадрової безпеки в умовах кризових ситуацій чи воєнного стану.</p>
Усього за навчальною дисципліною	

### 5.2 Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Під час вивчення курсу виконуються завдання для самостійних робіт до 19 тем.

#### **Критерії оцінювання:**

Змістовність, відповідність темі та вимогам оформлення – 1 бал.

Максимальна кількість балів за одиницю самостійної роботи – 1 бал.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу по курсу – 19 балів.

#### **Зміст завдань для самостійної роботи здобувача (СРЗ)**

№ п/п	Зміст самостійної роботи здобувача вищої освіти	Форми контролю СРЗ
1	<p><b>Тема 1. Сутність, мета та завдання кадрової безпеки в системі національної безпеки</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Проаналізувати еволюцію підходів до розуміння кадрової безпеки в Україні та скласти таблицю ключових етапів її становлення як самостійного напрямку.</p> <p>Підготувати короткий огляд впливу надійності персоналу на загальну стійкість об'єктів критичної інфраструктури.</p>	Презентація результатів
2	<p><b>Тема 2. Людський фактор як джерело внутрішніх загроз: класифікація та характеристика кадрових ризиків</b></p>	Презентація результатів

	<p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Скласти класифікацію типових кадрових ризиків (недбалість, недоброчесність, саботаж, шпигунство) та подати її у вигляді таблиці: загроза — мотивація — можливі наслідки.</p> <p>Підготувати короткий аналітичний огляд психологічного портрета типового інсайдера.</p>	
3	<p><b>Тема 3. Нормативно-правове регулювання кадрової безпеки та захист персональних даних</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Проаналізувати базові принципи законодавства щодо захисту персональних даних під час кадрового скринінгу та скласти схему: правова норма — механізм реалізації — відповідальність за порушення.</p> <p>Розглянути один приклад порушення приватності працівника та підготувати висновок щодо правомірності дій роботодавця.</p>	Презентація результатів
4	<p><b>Тема 4. Безпекова культура, професійна етика та інституційна доброчесність</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Підготувати короткий аналітичний огляд ролі корпоративної культури у запобіганні корупції та внутрішньому шахрайству.</p> <p>Скласти базову структуру кодексу професійної етики організації, визначивши ключові розділи та правила поведінки.</p>	Презентація результатів
5	<p><b>Тема 5. Організаційна структура та функції підрозділів</b></p>	Презентація результатів

	<p><b>кадрової безпеки</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Розробити схему взаємодії підрозділу кадрової безпеки з HR та юридичним відділами під час перевірки кандидата на керівну посаду.</p> <p>Підготувати короткий огляд типових проблем міжструктурної координації в організації та запропонувати шляхи їх вирішення.</p>	
6	<p><b>Тема 6. Безпековий скринінг та перевірка кандидатів при прийнятті на роботу</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Визначити методи збору інформації з відкритих джерел (OSINT) та скласти чек-лист перевірки цифрового сліду кандидата.</p> <p>Підготувати короткий огляд алгоритму верифікації документів про освіту та попередній досвід роботи.</p>	Презентація результатів
7	<p><b>Тема 7. Моніторинг лояльності та надійності діючого персоналу</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Визначити ключові поведінкові маркери зниження лояльності співробітника та скласти таблицю: індикатор ризику — можлива причина — першочерговий захід профілактики.</p> <p>Підготувати короткий аналітичний опис процедури проведення позапланової безпекової перевірки діючого</p>	Презентація результатів

	працівника.	
8	<p><b>Тема 8. Запобігання конфліктам інтересів та корупційним правопорушенням</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Розглянути один кейс потенційного або реального конфлікту інтересів (обраний здобувачем) та скласти алгоритм дій керівника щодо його законного врегулювання.</p> <p>Підготувати огляд процедури декларування майнового стану як інструменту кадрового контролю.</p>	Презентація результатів
9	<p><b>Тема 9. Протидія інсайдерським загрозам та захист конфіденційної інформації</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Скласти схему каналів можливого витоку конфіденційної інформації з вини персоналу (технічні та соціальні канали).</p> <p>Запропонувати комплекс організаційних інструментів перекриття визначених каналів та підвищення обізнаності працівників.</p>	Презентація результатів
10	<p><b>Тема 10. Мінімізація безпекових ризиків при звільненні персоналу</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Розробити чек-лист звільнення працівника, який мав доступ до комерційної таємниці, з акцентом на блокування доступів та передачу справ.</p>	Презентація результатів

	Підготувати план проведення вихідного інтерв'ю для мінімізації репутаційних та правових ризиків.	
11	<p><b>Тема 11. Психологічні та фізіологічні основи неправдивої інформації</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Проаналізувати механізм виникнення стресу під час приховування інформації та скласти таблицю основних вегетативних реакцій організму, що супроводжують брехню.</p> <p>Підготувати короткий огляд поняття "когнітивне навантаження" у процесі конструювання неправдивого повідомлення.</p>	Презентація результатів
12	<p><b>Тема 12. Неінструментальні методи детекції брехні: візуальна психодіагностика та профайлінг</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Підготувати короткий огляд базових мікровиразів обличчя та жестів-адаптерів, що можуть свідчити про психологічний дискомфорт або нещирість співбесідника.</p> <p>Скласти алгоритм застосування оперативного профайлінгу під час проведення співбесіди з кандидатом.</p>	Презентація результатів
13	<p><b>Тема 13. Інструментальні методи детекції брехні: поліграфологічні дослідження</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Проаналізувати нормативні та етичні рамки застосування поліграфа під час кадрових перевірок в Україні та скласти</p>	Презентація результатів

	<p>перелік тем, які заборонено порушувати під час тестування.</p> <p>Підготувати короткий висновок щодо доказової сили результатів поліграфа у рамках службового розслідування.</p>	
14	<p><b>Тема 14. Проведення службових розслідувань із застосуванням методів виявлення неправди</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Скласти алгоритм організації службового розслідування інциденту із визначенням етапів, на яких найефективніше застосовувати методи неінструментальної детекції та поліграф.</p> <p>Підготувати перелік ключових питань для опитування особи, підозрюваної у вчиненні дисциплінарного проступку.</p>	Презентація результатів
15	<p><b>Тема 15. Підсумкове узагальнення: комплексна система кадрової безпеки та оцінка її ефективності</b></p> <p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>Розробити інтегровану схему комплексної системи кадрової безпеки: загрози — інструменти скринінгу — заходи поточного контролю — критерії оцінювання ефективності.</p> <p>Підготувати аналітичну доповідь щодо пріоритетів кадрової безпеки в умовах кризових ситуацій.</p>	Презентація результатів

Реферат є формою самостійної роботи здобувача, метою якої є поглиблення та засвоєння знань з дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні».

Тему реферату здобувач визначає за першою буквою за списком групи.

В окремих випадках здобувач може самостійно запропонувати та розробити тему реферату, попередньо обговоривши її з викладачем.

Структура, зміст і тема рефератів визначаються програмою курсу, що зумовлює таку послідовність роботи:

- вибір теми;
- розробка плану;
- ознайомлення з рекомендованою літературою;
- написання та оформлення роботи.

При написанні реферату та його оформленні варто керуватися такими критеріями:

- обґрунтування вибраної теми;
- опрацювання відповідної літератури;
- наявність авторського розділу;
- наявність списку використаних джерел.

Цитати та статистичні матеріали слід обов'язково супроводжувати посиланнями на джерела інформації, які мають бути відображені у списку використаних джерел. Посилання на інформаційні джерела необхідно подавати по тексту у квадратних дужках, наприклад [15, с. 74], 15 – це порядковий номер джерела у списку літератури, а 74 – сторінка із вказаного джерела.

Реферат має складатися із вступу (актуальність теми, предмет, об'єкт, мета, завдання), основної частини (визначення проблеми та послідовне її розкриття), висновків та списку використаних літературних джерел.

Загальний обсяг реферату – до 20 машинописних сторінки формату А4 з 14 шрифтом та інтервалом 1,5, із полями (верхнє/нижнє – 2 см, ліве – 3 см, праве – 1 см.).

Слід мати на увазі, що головною вимогою до реферату є розкриття суті питань, а не кількість сторінок.

### **Теми рефератів**

Теми рефератів:

- 1 Еволюція підходів до забезпечення кадрової безпеки: від кадрового діловодства до ризик-менеджменту.
- 2 Психологічний портрет інсайдера: мотиваційні чинники та поведінкові індикатори.
- 3 Роль корпоративної та безпекової культури у мінімізації кадрових ризиків інституції.
- 4 Захист комерційної та державної таємниці від витоків з вини персоналу.
- 5 Етичні та правові межі перевірки кандидатів при працевлаштуванні в Україні.
- 6 Розвідка з відкритих джерел як ефективний інструмент кадрового скринінгу.
- 7 Моніторинг лояльності та благонадійності персоналу: світовий досвід та критерії оцінки.
- 8 Конфлікт інтересів у державній службі: виявлення, декларування та запобігання.
- 9 Проблема плинності кадрів та її вплив на стійкість об'єктів національної безпеки.
- 10 Алгоритм дій служби безпеки при конфліктному звільненні працівника з високим рівнем доступу.
- 11 Фізіологічні та вегетативні маркери стресу та їх значення у детекції прихованої інформації.

- 12 Невербальна комунікація як джерело даних під час оперативного профайлінгу.
- 13 Лінгвістичний аналіз та оцінка конструктів непередготовленого мовлення для виявлення брехні.
- 14 Історія, сучасний стан та перспективи використання поліграфа в інтересах національної безпеки.
- 15 Правове регулювання застосування поліграфа в Україні та порівняльний аналіз із міжнародним досвідом.
- 16 Проведення службових розслідувань: психологічна тактика опитування підозрюваних.
- 17 Вплив когнітивних упереджень верифікатора на результати детекції неправдивої інформації.
- 18 Соціальна інженерія як інструмент зовнішньої маніпуляції персоналом: загрози та захист.
- 19 Застосування алгоритмів штучного інтелекту в системах автоматизованого кадрового скринінгу.
- 20 Комплексний підхід до побудови системи кадрової безпеки на об'єктах критичної інфраструктури.
- 21 Комерційне шпигунство: методи вербування персоналу конкурентами та способи протидії.
- 22 Вплив синдрому професійного вигорання на зниження рівня кадрової надійності.
- 23 Залежності (ігроманія, алкоголізм, наркоманія) як фактори підвищеного безпекового ризику працівника.
- 24 Механізми захисту інформації в умовах дистанційної роботи: кадрові та технічні аспекти.
- 25 Інститут викривачів корупції: світова практика та перспективи розвитку в Україні.
- 26 Кадрова безпека у фінансово-банківському секторі: специфіка загроз та профілактики.
- 27 Роль керівника підрозділу у формуванні антикорупційної стійкості колективу.
- 28 Використання психометричних тестів під час оцінки благонадійності та стресостійкості кандидатів.
- 29 Організаційно-правові засади захисту інтелектуальної власності від привласнення співробітниками.
- 30 Кадрові ризики при реорганізації, злитті та поглинанні інституцій: аудит безпеки персоналу.
- 31 Особливості проведення поглиблених фонових перевірок топменеджменту організацій.
- 32 Мікроміміка обличчя як індикатор приховування емоцій: критичний аналіз сучасних концепцій.
- 33 Графологічний аналіз у кадровій безпеці: наукове обґрунтування та межі застосування.
- 34 Метод аналізу письмових свідчень у практиці розкриття внутрішніх правопорушень.
- 35 Окорухові реакції та аналіз голосового стресу як альтернативні методи детекції брехні.

- 36 Феномен самообману та помилкових спогадів: виклики для фахівця з виявлення неправди.
- 37 Тактика проведення когнітивного інтерв'ю під час збору інформації від свідків інциденту.
- 38 Оцінка ризиків несанкціонованого використання працівниками власних пристроїв у робочих цілях.
- 39 Корупційні ризики у сфері публічних закупівель: кадрові механізми контролю та запобігання.
- 40 Зловживання службовим становищем: кримінологічна та психологічна характеристика посадового злочинця.
- 41 Вплив корпоративного мобінгу та психологічного тиску на виникнення інсайдерських загроз.
- 42 Кадрова безпека в ІТ-секторі: запобігання крадіжкам вихідного коду та баз даних.
- 43 Аналіз цифрового сліду особи в соціальних мережах: методики побудови психологічного профілю.
- 44 Взаємодія підрозділів кадрової безпеки з правоохоронними органами під час розслідування економічних злочинів.
- 45 Відповідальність працівників за розголошення конфіденційної інформації: правова практика України.
- 46 Роль іміджу роботодавця у забезпеченні кадрової стабільності та мінімізації безпекових ризиків.
- 47 Використання профайлінгу для протидії методам соціальної інженерії.
- 48 Психологічні аспекти проведення деконфліктного звільнення деструктивних працівників.
- 49 Моніторинг афілійованих зв'язків персоналу з контрагентами: методи виявлення та оцінки ризиків.
- 50 Кадрова безпека в умовах воєнного стану: нові виклики, загрози колабораціонізму та механізми перевірок.

### **5.3 Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання**

***Проведення модульного контролю*** з дисципліни «Кадрова безпека та основи детекції брехні».

здійснюється у формі тестового завдання.

Тестові завдання стосуються термінології, функцій, принципів та особливостей адміністративного судочинства.

*Запитання формулюються з урахуванням принципів:*

*Лаконічність:* чіткі та стислі формулювання.

*Завершеність:* відповіді охоплюють всі аспекти запитання.

*Гомогенність:* правильні та неправильні варіанти відповіді логічно та граматично подібні.

*Вибірковість:* питання стосуються суттєвих аспектів вивченого матеріалу.

Завдання передбачають вибір одного правильного варіанта з трьох запропонованих.

Кожне тестове завдання оцінюється в **1 бал**. (1 бал – відповідь правильна; 0 балів – відповідь неправильна).

**Загальна максимальна можлива кількість балів за модульну контрольну роботу - 15 балів.**

Час на виконання.

На виконання всього контрольного завдання відводиться **30 хвилин**.

Мінімальний поріг.

Для успішного складання модульного контролю здобувач повинен набрати не менше 10 балів (60% від максимальної кількості).

#### **Загальні критерії оцінювання тестових завдань:**

<b>Бали</b>	<b>Процент виконання</b>	<b>Результат</b>
14-15	-100%	Зараховано
13	83-90%	
12	76-82%	
11	60-75%	
10	60-67%	
0-9	< 60%	Не зараховано

#### **5.4 Індивідуальні завдання та критерії їх оцінювання**

До додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Також, заохочувальні бали можуть нараховуватися, якщо здобувач освіти, наприклад, виконав і захистив певні види робіт, відвідував всі лекції, семінарські й практичні заняття, має власний рукописний конспект лекцій та опрацьований додатковий навчальний матеріал, немає пропусків занять без поважних причин, відвідував додаткові консультації за участі лектора тощо.

Сума заохочувальних балів враховується при виставленні підсумкових балів в заліково-екзаменаційну відомість (але не більше **89 балів** в загальному підсумку) і може бути автоматично зарахована при виставленні підсумкової семестрової оцінки з відповідної освітньої компоненти.

Заохочувальні бали не є нормативними і не входять до таблиці розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти та основної шкали системи оцінювання.

Один захід може бути підставою для виставлення заохочувальних балів лише за однією найбільш релевантною освітньою компонентою.

### **5.5 Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання**

**Екзамен.** Відбувається згідно з «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ ВНЗ МАУП» <https://maup.com.ua/assets/files/yakist/studcentr/polozhennya-pro-sistemu-ocinyuvannya-rezultativ-navchannya-zdobuvachiv-vishhoi-osviti.pdf>

#### **Орієнтовний перелік питань для комплексного контролю:**

- 1 Розкрийте сутність поняття кадрової безпеки в загальній системі національної безпеки.
- 2 Визначте ключові об'єкти та суб'єкти кадрової безпеки інституції.
- 3 Охарактеризуйте взаємозв'язок кадрової, інформаційної та економічної безпеки.
- 4 Проаналізуйте мету та основні завдання забезпечення надійності людських ресурсів.
- 5 Визначте роль людського фактору у формуванні загального рівня стійкості організації.
- 6 Охарактеризуйте еволюцію наукових та практичних підходів до розуміння кадрової безпеки.
- 7 Здійсніть класифікацію основних внутрішніх загроз, джерелом яких є персонал.
- 8 Охарактеризуйте саботаж як вид деструктивної поведінки співробітника та методи його запобігання.
- 9 Визначте мотиваційні чинники, що спонукають працівників до вчинення правопорушень.
- 10 Проаналізуйте відмінності між умисними діями порушника та професійною недбалістю.
- 11 Розкрийте поняття кадрового ризику та назвіть основні критерії його оцінювання.
- 12 Охарактеризуйте психологічний портрет потенційного порушника режиму безпеки в організації.
- 13 Проаналізуйте стан нормативно-правового забезпечення кадрової безпеки в Україні.
- 14 Визначте правові обмеження під час збору інформації про кандидатів на працевлаштування.
- 15 Розкрийте порядок законної обробки персональних даних працівників згідно з чинним законодавством.
- 16 Охарактеризуйте правові наслідки незаконного втручання у приватне життя співробітника.
- 17 Проаналізуйте законодавчі вимоги щодо захисту інформації з обмеженим доступом.
- 18 Визначте співвідношення між конституційними правами громадян та інтересами безпеки установи.
- 19 Розкрийте зміст поняття безпекової культури об'єкта національної безпеки.
- 20 Охарактеризуйте роль професійної етики у запобіганні внутрішнім ризикам.
- 21 Визначте основні елементи та функції кодексу корпоративної поведінки.
- 22 Проаналізуйте вплив стилю управління на рівень лояльності та надійності персоналу.
- 23 Розкрийте сутність інституційної доброчесності та її значення для стійкості держави.
- 24 Охарактеризуйте механізми формування культури нульової толерантності до недоброчесності.
- 25 Визначте типову організаційну структуру підрозділу кадрової безпеки.

- 26 Охарактеризуйте функціональні обов'язки фахівця із забезпечення надійності персоналу.
- 27 Розкрийте алгоритм взаємодії підрозділу безпеки з кадровою службою під час добору працівників.
- 28 Проаналізуйте порядок спільної роботи підрозділу безпеки та юридичного відділу.
- 29 Визначте ключові показники ефективності роботи підрозділу кадрової безпеки.
- 30 Охарактеризуйте способи уникнення дублювання функцій під час управління людськими ресурсами.
- 31 Розкрийте алгоритм проведення безпекового скринінгу кандидатів при прийнятті на посаду.
- 32 Визначте індикатори ризику під час первинного аналізу автобіографії кандидата.
- 33 Охарактеризуйте методи збору інформації про особу з відкритих джерел та державних реєстрів.
- 34 Проаналізуйте процедуру перевірки достовірності документів про кваліфікацію та попередній досвід.
- 35 Розкрийте сутність та методику проведення структурованого безпекового інтерв'ю.
- 36 Визначте порядок перевірки рекомендацій та контактів із попередніми роботодавцями.
- 37 Охарактеризуйте процедуру моніторингу лояльності діючого персоналу.
- 38 Визначте поведінкові маркери, що об'єктивно свідчать про зниження рівня надійності працівника.
- 39 Розкрийте порядок та підстави проведення планових безпекових перевірок співробітників.
- 40 Проаналізуйте підстави для ініціювання позапланової безпекової перевірки діючого працівника.
- 41 Охарактеризуйте методи виявлення деструктивних намірів у трудовому колективі на ранніх стадіях.
- 42 Визначте ознаки невідповідності майнового стану працівника його законним доходам.
- 43 Розкрийте сутність понять реального та потенційного конфлікту інтересів.
- 44 Охарактеризуйте правові механізми врегулювання конфлікту інтересів у службовій діяльності.
- 45 Проаналізуйте процедуру декларування майнового стану як превентивний інструмент контролю.
- 46 Визначте корупційні ризики, пов'язані з персоналом, під час процедур публічних закупівель.
- 47 Розкрийте поняття непотизму та оцініть його вплив на управлінські процеси й рівень безпеки.
- 48 Охарактеризуйте механізми функціонування інституту викривачів корупції в Україні.
- 49 Визначте сутність інсайдерської загрози та назвіть основні канали витоку інформації.
- 50 Охарактеризуйте організаційні заходи щодо захисту конфіденційної інформації від розголошення.
- 51 Розкрийте принципи побудови матриці доступу персоналу до інформаційних активів установи.
- 52 Проаналізуйте кадрові загрози, пов'язані з використанням особистих пристроїв у робочих цілях.
- 53 Визначте алгоритм реагування на інциденти несанкціонованого копіювання баз даних співробітником.
- 54 Охарактеризуйте методи протидії вербуванню персоналу з боку конкурентів чи іноземних суб'єктів.

- 55 Розкрийте специфіку безпекових ризиків, що виникають під час розірвання трудових відносин.
- 56 Визначте порядок проведення процедури безпечного звільнення працівника.
- 57 Охарактеризуйте мету, структуру та психологічні особливості проведення вихідного інтерв'ю.
- 58 Проаналізуйте правові механізми застосування угод про нерозголошення конфіденційної інформації.
- 59 Визначте ризики переходу співробітника з високим рівнем доступу до організації-конкурента.
- 60 Розкрийте план дій служби безпеки у разі конфліктного звільнення деструктивного працівника.
- 61 Охарактеризуйте психологічну природу неправдивої інформації та механізми її свідомого конструювання.
- 62 Визначте види брехні та здійсніть їх класифікацію в контексті завдань кадрової безпеки.
- 63 Розкрийте сутність поняття когнітивного навантаження під час повідомлення неправди.
- 64 Проаналізуйте вегетативні реакції організму, що супроводжують процес приховування фактів.
- 65 Визначте фактори, які об'єктивно впливають на рівень фізіологічного стресу людини під час обману.
- 66 Охарактеризуйте феномени самообману та помилкових спогадів як перешкоди для детекції.
- 67 Розкрийте поняття оперативного профайлінгу та його практичне значення у безпековій діяльності.
- 68 Визначте основні мікровирази обличчя як індикатори приховуваних емоцій під час співбесіди.
- 69 Охарактеризуйте роль жестів-адаптерів у візуальній психодіагностиці стану співбесідника.
- 70 Проаналізуйте значення спостереження за окоруховими реакціями під час оцінки достовірності слів.
- 71 Розкрийте особливості лінгвістичного аналізу непередготовленого мовлення для виявлення ознак брехні.
- 72 Визначте межі достовірності та доказової сили неінструментальних методів оцінки щирості особи.
- 73 Охарактеризуйте фізіологічні принципи роботи поліграфа та назвіть його складові елементи.
- 74 Визначте правові підстави та обмеження проведення поліграфологічних досліджень в Україні.
- 75 Розкрийте вичерпний перелік тем, які заборонено порушувати під час інструментальної детекції.
- 76 Проаналізуйте основні види тестових методик, що застосовуються у сучасній поліграфології.
- 77 Визначте доказове значення висновку спеціаліста-поліграфолога під час внутрішніх перевірок.
- 78 Охарактеризуйте нормативно-етичні вимоги до роботи спеціаліста з інструментальної детекції.
- 79 Розкрийте поетапний алгоритм організації службового розслідування безпекового інциденту.

- 80 Визначте психологічну тактику підготовки до опитування особи, підозрюваної у порушенні.
- 81 Охарактеризуйте вимоги до фіксації та документування результатів внутрішніх розслідувань.
- 82 Проаналізуйте специфіку застосування методу когнітивного інтерв'ю під час збору свідчень.
- 83 Визначте критерії доцільності залучення поліграфолога на різних етапах службового розслідування.
- 84 Розкрийте управлінські механізми подолання протидії розслідуванню з боку трудового колективу.
- 85 Охарактеризуйте структуру та взаємозв'язки комплексної системи кадрової безпеки організації.
- 86 Визначте принципи формування аналітичної звітності за результатами діяльності підрозділу безпеки.
- 87 Розкрийте порядок інтеграції результатів скринінгу та профайлінгу в кінцеві управлінські рішення.
- 88 Проаналізуйте специфіку та пріоритети забезпечення кадрової безпеки в умовах воєнного стану.
- 89 Визначте вплив інформаційних баз даних на загальну архітектуру безпеки інституції.
- 90 Охарактеризуйте стратегію мінімізації наслідків антропогенних ризиків для критичної інфраструктури.

### Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЕСТ8	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи).	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C	задовільно	
68-74	D		
60-67	E	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного
35-59	FX		
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

### 6. Політика курсу:

Курс «Кадрова безпека та основи детекції брехні» передбачає засвоєння та дотримання принципів етики та академічної доброчесності згідно Кодексу академічної доброчесності МАУП та Положення про запобігання та виявлення плагіату в наукових та академічних текстах у ПрАТ ВНЗ МАУП, зокрема орієнтації на запобігання плагіату у будь-яких його проявах: всі роботи, доповіді, есе,

реферати та презентації мають бути оригінальними та авторськими, не переобтяженими цитатами, що мають супроводжуватися посиланнями на першоджерела. Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Оцінювання здобувача освіти орієнтовано на отримання балів за активність на семінарських (практичних) заняттях, а також виконання завдань для самостійної роботи.

Відпрацювання семінарського заняття може здійснюватися у формі опитування, тестування, виконання практичного завдання, розв'язання задачі з відповідної теми.

В кінці вивчення курсу проводиться модульна контрольна робота 1. Результат модульної контрольної роботи для здобувача, який не з'явився на контрольні заходи, є нульовим. У такому разі, здобувач має можливість повторно виконати модульну контрольну роботу.

Не допустимо: пропуск занять без поважних причин; запізнення на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття (за винятком дозволу викладача при зверненні до текстів нормативно-правових актів); списування та плагіат.

### **Рекомендовані джерела (література):**

#### **Базова література:**

- 1 Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996.
- 2 Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (із змінами та доповненнями).
- 3 Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI.
- 4 Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII.
- 5 Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII.
- 6 Державний стандарт України ДСТУ 8692:2016 «Поліграфи». – URL: [https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download](https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download)
- 7 Основи поліграфології: навч.-метод. посібник / О. І. Мотлях. – Вінниця, 2019. – URL: [https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/75caf8b5-05b6-44c6-9045-2906531984e1/download](https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/75caf8b5-05b6-44c6-9045-2906531984e1/download)

- 8 Методичні рекомендації «Психолого-правові засади застосування поліграфа у кадровому забезпеченні Національної поліції України» / Мотлях О. І., Куценко Д. В., Яремчук Р. А. – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2020. – 65 с. – URL: [https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/2a5fec22-a59c-4d90-8b24-add16549aa08/download](https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/2a5fec22-a59c-4d90-8b24-add16549aa08/download)
- 9 Яремчук Р. А. Психолого-правові засади використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України: дис. ... канд. філос. наук. – К., 2022. – 232 с. – URL: [https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/2a5fec22-a59c-4d90-8b24-add16549aa08/download](https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/2a5fec22-a59c-4d90-8b24-add16549aa08/download)
- 10 Інструментальна детекція брехні: від ідеології до технології / С. В. Поповічев. – М.: Група ЕПОС, 2011. – 400 с. – URL: [https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/d2a3ed83-fb1d-425b-9994-99cd807fcb84/download](https://elar.navs.edu.ua/bitstreams/d2a3ed83-fb1d-425b-9994-99cd807fcb84/download)
- 11 Екман П. Теорія брехні / Пер. з англ. – К.: КМ-БУКС, 2019. – 320 с. – URL: [https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download](https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download)
- 12 Г'юстон Ф., Флорйд М., Карнісеро С., Теннант Д. Анатомія брехні / Пер. з англ., М. Дубини. – Харків: Віват, 2019. – 208 с. – URL: [https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download](https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download)

### **Допоміжна література:**

- 1 Теоретичні аспекти кадрової безпеки як інструмент управління персоналом / – URL: [https://dspace.nuft.edu.ua/bitstreams/495d6822-ea2c-4974-a9ff-d7961facb6cc/download](https://dspace.nuft.edu.ua/bitstreams/495d6822-ea2c-4974-a9ff-d7961facb6cc/download)

- 2 Аналіз кадрової безпеки в АТ «Державний ощадний банк України» / Войченко О. Р. – 2020. – URL: [<https://dspace.nuft.edu.ua/bitstreams/495d6822-ea2c-4974-a9ff-d7961facb6cc/download>](<https://dspace.nuft.edu.ua/bitstreams/495d6822-ea2c-4974-a9ff-d7961facb6cc/download>)
- 3 Конституційно-правовий аспект застосування поліграфа / – URL: [[https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor\\_brekhni.pdf](https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor_brekhni.pdf)]([https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor\\_brekhni.pdf](https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor_brekhni.pdf))
- 4 Доказове значення психофізіологічних перевірок у кримінальному провадженні / Гузела М. В. – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2019. – URL: [<https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/nov/19917/guzela.pdf>](<https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/nov/19917/guzela.pdf>)
- 5 Використання поліграфа у правоохоронній діяльності: досвід зарубіжжя / А. Мокрицька. – ТНЕУ, 2019. – URL: [<https://appj.wunu.edu.ua/index.php/apl/article/download/721/711>](<https://appj.wunu.edu.ua/index.php/apl/article/download/721/711>)
- 6 Історія застосування поліграфа в Україні / – URL: [<https://expertize-journal.org.ua/attachments/article/711/tezu-poligraff.pdf>](<https://expertize-journal.org.ua/attachments/article/711/tezu-poligraff.pdf>)
- 7 Детектор брехні у сфері кадрової та бізнес безпеки / – URL: [[https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor\\_brekhni.pdf](https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor_brekhni.pdf)]([https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor\\_brekhni.pdf](https://ukr.detektor-lji.com/text/detektor_brekhni.pdf))
- 8 Застосування поліграфа для детекції брехні: теорія психологічного комплексу / В. Г. Ковалев. – URL: [[https://el-zbirn-du.at.ua/2016\\_1/6.pdf](https://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/6.pdf)]([https://el-zbirn-du.at.ua/2016\\_1/6.pdf](https://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/6.pdf))
- 9 Теорія брехні: тремор у допиті / – URL: [<https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download>](<https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8dca6b40-7d98-402c-b264-c81c58f87d4c/download>)
- 10 Автоматизована детекція дезінформації з відео / Laslo Dinges та ін., 2023. – URL: [<https://arxiv.org/abs/2307.06625>](<https://arxiv.org/abs/2307.06625>)

- 11 Deception Detection in Videos / Zhe Wu та ін., 2017. – URL:  
[<https://arxiv.org/abs/1712.04415>](<https://arxiv.org/abs/1712.04415>)
- 12 Deception Detection by 2D-to-3D Face Reconstruction from Videos / Minh Ngô та ін., 2018. – URL: [<https://arxiv.org/abs/1812.10558>](<https://arxiv.org/abs/1812.10558>)

### **Інформаційні ресурси:**

- 1 Офіційний вебпортал парламенту України (база законодавства). – URL:  
[<https://zakon.rada.gov.ua>](<https://www.google.com/search?q=https://zakon.rada.gov.ua>)
- 2 Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. – URL:  
[<http://www.nbuv.gov.ua>](<http://www.nbuv.gov.ua>)
- 3 ТОВ «Кадрова безпека» HR-Security – послуги з поліграфологічного тестування (практичні матеріали та статті). – URL: [<https://hr-security.ua/ua/about/>](<https://hr-security.ua/ua/about/>)