

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.10.2025 16:27:02
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Кадровая безопасность и кадровые риски

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Экзамен, курсовая работа (7 семестр очная форма), (8 семестр очно-заочная форма)

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (6 семестр ДФО, 7 семестр ОЗФО)
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся знает: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	Тестовые задания (№ 1-20)
	Обучающийся умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	Тестовые задания (№ 21-51)
	Обучающийся владеет: - принципами разработки кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - навыками реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	Практические задания (№ 1-10)

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответы по вопросам экзаменационных билетов;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся знает: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации
Примерные вопросы: 1. Вид экономической безопасности, который включает процесс предотвращения негативных воздействий на деятельность организации (предприятия) в целом за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с интеллектуальным потенциалом и социально-трудовыми отношениями работников, – это... а) финансовая безопасность; б) силовая безопасность; в) кадровая безопасность; г) правовая безопасность; д) технико-технологическая безопасность; е) информационная безопасность. 2. К угрозам внешнего характера относятся (выберите три правильных варианта ответа)... а) изменения экономической политики государства; б) низкая квалификация собственного персонала; в) недостаток финансовых ресурсов; г) политика конкурентов; д) конъюнктура рынка. 3. Система выявления, предупреждения и пресечения посягательств на законные права предприятия (организации), его имущество, интеллектуальную собственность, производственную дисциплину, технологическое лидерство, научные достижения и охраняемую информацию – это... а) конкурентоспособность предприятия; б) защищенность предприятия; в) безопасность предприятия; г) ликвидность предприятия. 4. Отечественная специфика реализации угроз по кадровому направлению деятельности организации определяется двумя факторами: а) отраслевой спецификой; б) трудовой ментальностью россиян; в) высокой лояльностью персонала организации; г) «философией» отечественного предпринимательства; д) неблагоприятной динамикой конъюнктуры рынка. 5. Наибольшую опасность для отечественных работодателей представляют... а) угрозы в адрес собственного персонала; б) угрозы со стороны собственного персонала; в) угрозы со стороны штатных сотрудников; г) угрозы со стороны конкурентов. 6. К внутренним кадровым угрозам относятся (выберите два правильных варианта ответа)... а) ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач; б) попадание сотрудников в различные виды зависимости; в) снижение количества рационализаторских предложений и инициатив; г) уход квалифицированных сотрудников; д) активная конкурентная позиция; е) инфляционные процессы.	

7. Вид экономической безопасности, занимающийся режимами, физической охраной объектов и личной охраной руководства, противодействием криминалу, взаимодействием с правоохранительными органами, – это...

- а) кадровая безопасность;
- б) финансовая безопасность;
- в) информационная безопасность;
- г) силовая безопасность;
- д) технико-технологическая безопасность;
- е) правовая безопасность.

8. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих сферу торговли и услуг, является...

- а) переманивание ведущих специалистов;
- б) разглашение коммерческой тайны;
- в) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- г) прямые хищения имущества работодателя.

9. Появление иностранных спецслужб в числе субъектов угроз безопасности организаций по кадровому направлению их деятельности наиболее вероятно...

- а) в системе органов государственного управления;
- б) в финансовом секторе экономики;
- в) в реальном секторе экономики;
- г) в сфере торговли и услуг.

10. Наиболее эффективными методами противодействия угрозам кадровой безопасности организации являются...

- а) профилактические;
- б) пресекающие;
- в) репрессивные;
- г) административные.

11. Выбор варианта базовой стратегии организации в области обеспечения собственной безопасности по кадровому направлению деятельности находится в компетенции...

- а) службы безопасности;
- б) топ-менеджмента организации;
- в) службы управления персоналом организации;
- г) руководителей структурных подразделений организации.

12. Стратегия упреждающего противодействия угрозам характеризуется (выберите три правильных варианта ответа)...

- а) ориентацией на максимально жесткое противодействие возможным угрозам кадровой безопасности;
- б) выраженным приоритетом профилактических методов противодействия возможным угрозам;
- в) ориентацией руководства на фактический отказ от обеспечения кадровой безопасности своими силами;
- г) применением для отражения возможных угроз не в полной мере легитимных методов;
- д) ориентацией на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов;
- е) минимизацией финансовых ресурсов и трудовых затрат на обеспечение кадровой безопасности.

13. Стратегия, рекомендуемая для большинства современных работодателей и ориентированная на использование службой безопасности всего комплекса легитимных методов профилактики и отражения потенциальных угроз, – это...

- а) упреждающее противодействие угрозам;
- б) пассивная защита от угроз;
- в) адекватный ответ на угрозы;
- г) нейтральная защита от угроз.

14. Совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности, – это...

- а) методы управления кадровой безопасностью;
- б) стратегия управления кадровой безопасностью;
- в) система управления кадровой безопасностью;
- г) система управления персоналом.

15. Одним из важных факторов обеспечения кадровой безопасности организации, который проявляется в отношении работников к организации, является...

- а) квалификация персонала;
- б) лояльность персонала;
- в) мотивация персонала;
- г) инициативность персонала.

16. Для противодействия уже реализуемым угрозам с целью полного предотвращения или минимизации связанного с ними ущерба используются следующие методы:

- а) профилактические;
- б) пресекающие;
- в) карающие;
- г) мотивационные.

17. Обеспечение блока системы управления кадровой безопасностью организации осуществляется...

- а) по трем направлениям;
- б) четырем направлениям;
- в) пяти направлениям;
- г) шести направлениям.

18. При определении задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности...

- а) мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;
- б) мероприятий по выявлению причин потенциальных угроз;
- в) мероприятий по эффективному отражению потенциальных угроз;
- г) мероприятий по выявлению и наказанию субъектов реализованных угроз.

19. К обязанностям службы безопасности организации относится...

- а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью;
- б) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- в) выделение необходимых ресурсов;
- г) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала.

20. К обязанностям топ-менеджмента организации (в сфере малого и среднего бизнеса – непосредственно собственников) относятся... (выберите два правильных варианта ответа)

- а) утверждение общей стратегии управления безопасностью;
- б) выделение необходимых ресурсов;
- в) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью;
- г) организация служебных расследований;
- д) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации	Обучающийся умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации;

кадровой и социальной политики	- принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации
Примерные вопросы: 21. К обязанностям службы персонала организации относится... а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью; б) утверждение общей стратегии управления безопасностью; в) выделение необходимых ресурсов; г) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала. 22. К обязанностям руководителей структурных подразделений организации относится... а) разработка и практическая реализация стратегии управления кадровой безопасностью; б) утверждение общей стратегии управления безопасностью; в) текущая работа по специальному обучению своих подчиненных; г) реализация установленных функций по обеспечению должной ответственности и лояльности персонала. 23. Главным методическим требованием к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью является... а) системный подход к проблеме обеспечения кадровой безопасности; б) приоритетность защиты конфиденциальной информации; в) использование методов профилактического характера; г) соразмерность затрат на обеспечение кадровой безопасности организации реальному уровню угроз. 24. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности защиты... а) высоколиквидных активов организации; б) конфиденциальной информации; в) сотрудников организации; г) структурных подразделений организации. 25. Кадровые риски – это... а) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели; б) вероятность наступления неблагоприятных событий, реализации угроз, исходящих от людей, в результате принятия определенных решений; в) наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна; г) совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз. 26. По функциям управления выделяются следующие кадровые риски (выделите два правильных варианта ответа): а) риски планирования; б) информационные риски; в) систематические риски; г) риски развития персонала; д) квалификационные риски. 27. Основными причинами кадровых рисков выступают... а) квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу; б) профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; в) размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; г) низкий уровень квалификации работников; д) все вышеперечисленное.	

28. Риски, возникающие в подсистеме управления персоналом организации (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски на этапе начала работы сотрудника в организации;
- б) риски нелояльности;
- в) риски возникновения конфликтов между сотрудниками;
- г) риск создания негативного имиджа компании;
- д) риски непрофессионализма.

29. Процедуры выявления, оценки и контроля факторов риска с позиции внешних и внутренних источников возникновения – это...

- а) предупреждение возникновения кадровых рисков;
- б) анализ кадровых рисков;
- в) управление кадровыми рисками;
- г) оценка кадровых рисков.

30. Методы оценки риска персонала, опирающиеся на итоги кадрового аудита, – это ...

- а) статистические методы;
- б) методы экспертной оценки;
- в) расчетно-аналитические методы;
- г) вероятностные методы оценки.

31. Один из методов вербовки сотрудников организации с использованием угрозы разглашения компрометирующей их информации (об уже совершенных должностных нарушениях, о ранее скрытой от работодателя информации, бытовых проблемах и т.п.) – это...

- а) саботаж;
- б) откат;
- в) шантаж;
- г) переманивание.

32. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает...

- а) шантаж;
- б) подкуп;
- в) прямые угрозы;
- г) переманивание.

33. Профилактика угроз вербовки сотрудников организации начинается...

- а) на стадии отбора кандидатов на трудоустройство;
- б) на стадии испытательного срока;
- в) после завершения испытательного срока;
- г) в период адаптации.

34. Наиболее сложной технологией отбора кандидатов на трудоустройство, которая используется для выявления потенциально опасных для работодателя личностных качеств кандидата, является...

- а) экспертиза документов кандидата на трудоустройство;
- б) психотехнические технологии;
- в) технологии специального обучения;
- г) технологии мотивационной направленности.

35. К угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем относятся следующие (выберите два правильных варианта ответа):

- а) разовый гонорар за выполнение конкретных противоправных действий или регулярная фиксированная оплата, дополняемая особыми премиями за выполнение наиболее ответственных заданий;

- б) вербовка в целях превращения сотрудника в постоянно действующий источник утечки информации, в исключительных случаях – в резидента, имеющего полномочия на самостоятельную вербовку своих коллег;
- в) заранее оговоренный процент от суммы убыточного для банка работодателя хозяйственного договора, заключаемого при посредничестве или с лоббированием конкретного сотрудника;
- г) привлечение сотрудника (в том числе топ-менеджера) к рейдерскому захвату бизнеса;
- д) регулярная фиксированная оплата, дополняемая особыми премиями за выполнение наиболее ответственных заданий.

36. Целенаправленная мотивация сотрудника конкурирующей организации к смене работодателя – это...

- а) саботаж;
- б) откат;
- в) шантаж;
- г) переманивание.

37. К конфиденциальной информации относятся...

- а) сведения о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;
- б) любые сведения, разглашение которых способно нанести ущерб их владельцу, пользователю или связанным с ними лицам;
- в) сведения о задолженности работодателей по выплате заработной платы и иным социальным выплатам;
- г) сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, в том числе об охране труда, показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест.

38. Финансовыми потерями организации можно считать следующие (выберите два правильных варианта ответа):

- а) потери сырья;
- б) потеря клиентов;
- в) уплата налогов и штрафов;
- г) потери ценных бумаг;
- д) невыполнение сроков сдачи объекта.

39. Двумя типовыми первопричинами реализации угроз информационной безопасности организации со стороны ее персонала выступают...

- а) низкий уровень квалификации сотрудников;
- б) безответственность сотрудников;
- в) низкая лояльность сотрудников;
- г) злой умысел сотрудников;
- д) низкий уровень мотивации сотрудников.

40. К правовым методам, обеспечивающим информационную безопасность организации, относится...

- а) разработка аппаратных средств обеспечения правовых данных;
- б) разработка и установка во всех компьютерных правовых сетях журналов учета действий;
- в) профилактический контроль (оперативный мониторинг) соблюдения правил обеспечения безопасности работодателя;
- г) разработка и конкретизация различных нормативных актов обеспечения информационной безопасности организации.

41. Ключевые принципы и правила управления персоналом с учетом требований информационной безопасности определены...

- а) международным стандартом;
- б) российским законодательством;
- в) локальными актами организации;

г) трудовым договором.

42. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее информационной безопасности реализуется по двум направлениям:

- а) специальные поощрения за активную работу по укреплению информационной безопасности организации;
- б) профилактический контроль (оперативный мониторинг) соблюдения правил обеспечения безопасности работодателя;
- в) специальные санкции к конкретным сотрудникам и трудовым коллективам за допущенные ими нарушения в области соблюдения установленных правил обеспечения информационной безопасности;
- г) мониторинг ситуации с использованием специальных технических средств наблюдения (например, камер видеонаблюдения);
- д) дополнительная проверка компетентности работников при найме.

43. Общий контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен...

- а) на службу безопасности;
- б) руководителей структурных подразделений;
- в) службу управления персоналом организации;
- г) службу информационных технологий.

44. Для эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты...

- а) службы безопасности;
- б) кадровой службы;
- в) службы информационных технологий;
- г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией.

45. Наиболее опасной угрозой имущественной безопасности выступает...

- а) мелкое хищение;
- б) рейдерский захват;
- в) неумышленное повреждение имущества;
- г) повреждение или уничтожение сотрудниками имущества организации в форме прямого саботажа.

46. Субъектами угроз имущественной безопасности организации выступают...

- а) клиенты;
- б) конкуренты;
- в) сотрудники организации;
- г) фискальные или правоохранительные органы.

47. Основными особенностями организации контроля над деятельностью сотрудников в целях обеспечения имущественной безопасности работодателя являются (выберите два правильных варианта ответа)...

- а) активное использование форм основной и дополнительной оплаты труда, снижающих вероятность финансовых и иных злоупотреблений со стороны менеджеров и специалистов (механизм участия в прибыли, комиссионные проценты от суммы выгодного контракта);
- б) использование механизмов внутрихозяйственного расчета и внутрихозяйственной аренды для предотвращения индивидуальных и групповых хищений товарно-материальных ценностей;
- в) возмещение прямого имущественного ущерба путем реализации механизма индивидуальной или коллективной (бригадной) полной материальной ответственности;
- г) регулярное проведение независимых аудиторских проверок;
- д) привлечение независимых экспертов для проверки заключаемых контрактов и договоров с позиции их экономической эффективности для организации.

48. В современных отечественных условиях наиболее распространенной угрозой имущественной безопасности со стороны собственных сотрудников организации является... а) хищение денежных средств; б) мелкое хищение товарно-материальных ценностей; в) саботаж; г) порча имущества и поломка оборудования.
49. Наиболее ценным элементом имущества организации, являющимся приоритетным объектом защиты от нечестных сотрудников, выступают... а) денежные средства в кассе; б) любые высоколиквидные активы; в) основное производственное оборудование; г) товарно-материальные ценности.
50. Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения информационной и имущественной безопасности организации возложена... а) на службу безопасности; б) кадровую службу; в) руководителей структурных подразделений; г) сотрудников, прошедших обучение.
51. Использование механизмов внутрихозяйственного расчета и внутрихозяйственной аренды для предотвращения индивидуальных и групповых хищений товарно-материальных ценностей относится к следующему виду технологий обеспечения имущественной безопасности организации: а) психологические технологии; б) мотивационные технологии; в) контрольные технологии; г) обучающие технологии.

ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся владеет: - принципами разработки кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - навыками реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации
Примерные вопросы: Задание 1 Предложите рекомендации по совершенствованию процесса управления кадровой безопасностью и оценки ее эффективности, которые можно применить в организации. Задание 2 Перечислите и проанализируйте основные законодательные акты, действующие в рассматриваемой области, с самыми последними изменениями и дополнениями. Отметьте, за что отвечает каждый нормативный акт в рамках обеспечения кадровой безопасности современных организаций. Задание 3 Сопоставьте этапы процесса управления кадровой безопасностью организации с их характеристиками.	
а) 1-й этап	1) диагностика уровня кадровой безопасности, включающая мониторинг и расчет оценочных показателей и параметров
б) 2-й этап	2) определение элементов системы управления кадровой безопасностью и существующих между ними связей
в) 3-й этап	3) оценка эффективности внедренных мероприятий по предупреждению или нейтрализации угроз кадровой безопасности
г) 4-й этап	4) формирование информационно-методического обеспечения оценки состояния кадровой безопасности

Задание 4

Определите, о каком направлении блока обеспечения системы управления кадровой безопасностью идет речь: он включает в себя комплект внешних и внутренних регламентов, используемых в процессе управления рассматриваемым направлением деятельности, а также документов рекомендательного характера:

- а) информационное обеспечение;
- б) нормативно-методическое обеспечение;
- в) технологическое обеспечение;
- г) инструментальное обеспечение;
- д) кадровое обеспечение;
- е) финансовое обеспечение.

Задание 5

Вы, руководитель службы управления персоналом, включены в состав комиссии по разработке программы экономической безопасности предприятия.

Задание:

- определите основные составляющие экономической безопасности предприятия;
- определите возможные кадровые риски и вероятность их наступления;
- разработайте мероприятия, снижающие вероятность кадровых рисков.

Задание 6

Выделите три ключевые группы объектов риска, подлежащих защите:

- а) имущество;
- б) квалификация персонала;
- в) ключевой персонал;
- г) информация;
- д) расходы фирмы;
- е) имидж фирмы.

Задание 7

Определите риски, возникающие в подсистеме управления персоналом организации (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски на этапе начала работы сотрудника в организации;
- б) риски нелояльности;
- в) риски взаимодействия сотрудников;
- г) риск создания негативного имиджа компании;
- д) риски непрофессионализма.

Задание 8

Главный специалист строительной организации при уходе в отпуск не передал информацию замещающему его сотруднику, который не имеет опыта работы в этом направлении деятельности.

Определите, какой эффект производится в этой ситуации:

- а) «раздражающий» эффект;
- б) «критический» эффект;
- в) «финансовый» эффект.

Задание 9

Работник в грубой форме отреагировал на замечание руководителя в связи с опозданием на работу. Свидетелей не было.

Задание:

- оценить ситуацию, назвав причины данного поступка;
- предложить тактику действий руководителя;
- определить, какой кадровый риск реализуется;
- предложить мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

Задание 10

Руководитель предложил работнику оплачивать его труд «в конверте».

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности организации;
- оцените ситуацию, назвав ее причины и последствия;
- предложите тактику действий работника.

Задание 11

К Вам на собеседование на одну из ключевых должностей в компании пришел претендент, мужчина 30 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают Ваши ожидания. Это именно тот, кого Вы так долго искали. И вот соискатель сидит перед Вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так:

– Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно Вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть.

Вопросы и задания:

1. Как Вы думаете, почему кандидат так себя ведет?
2. Какие технологии отбора кандидатов на трудоустройство Вы будете использовать?
3. Какое решение Вы примете и почему?

Задание 12

Рабочие разных специальностей устраиваются на работу на завод, проходят производственное обучение, получают квалификационный разряд и увольняются с предприятия в течение года.

Задание:

- оцените ситуацию, выявите ее причины и возможный ущерб;
- разработайте мероприятия, обеспечивающие закрепление рабочих на предприятии.

Задание 13

Вы – руководитель крупной компании. Вам требуется новый секретарь. Собеседование и испытательный срок прошли три кандидата со следующими профессиональными и личностными характеристиками (а, б, в). Кого Вы примите на работу? Обоснуйте свое решение.

- а) Имеет очень хорошие профессиональные навыки и большой послужной список, организован и аккуратен, но в общении с посетителями проявляет грубость и недоброжелательность.
- б) Профессиональные навыки на довольно высоком уровне. Вежлив, общителен и дружелюбен как с начальством, так и с посетителями. Аккуратен и организован, но при этом не умеет хранить секреты фирмы и много разговаривает по телефону.
- в) За испытательный срок показал себя воспитанным и добросовестным. Дружелюбен и тактичен в общении с посетителями, но профессиональные навыки недостаточно развиты. Не умеет адекватно реагировать на возникшие проблемы.

Предложите и поясните свой вариант решения.

Задание 14

Вам, руководителю службы управления персоналом, предложено директором разработать мероприятия, повышающие уровень мотивации и производственной дисциплины на предприятии.

Задание:

- сформулируйте алгоритм Ваших действий;
- определите оценочные показатели;
- оцените условный социальный и экономический эффект мероприятий.

Задание 15

Сотрудники периодически опаздывают на работу или пораньше уходят с работы, но коллеги «прикрывают» друг друга. Вам, менеджеру по персоналу, стало известно об этом.

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности;

- назовите предполагаемые причины такого поведения сотрудников;
- предложите правильную тактику действий менеджеру по персоналу;
- разработайте мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

Задание 16

Руководство предприятия заинтересовано в получении объективной информации о морально-психологическом климате в коллективе в режиме реального времени.

Задание:

- определите, каким образом это можно реализовать;
- дайте общую характеристику мониторинга внутренней среды организации;
- определите, как данная информация будет способствовать кадровой безопасности организации.

Задание 17

К руководителю службы управления персоналом подошел сотрудник и рассказал, что конкуренты компании предложили ему денежную сумму за то, чтобы он периодически передавал им информацию о различных аспектах деятельности своей компании.

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности организации;
- разработайте алгоритм Ваших действий;
- предложите мероприятия, повышающие уровень лояльности сотрудников организации.

Задание 18

Проанализируйте социально-психологические характеристики и типы поведения кандидатов на трудоустройство и сотрудников, представляющие потенциальную угрозу кадровой безопасности организации. Приведите примеры.

Задание 19

К Вам, как к руководителю службы управления персоналом, обратился сотрудник организации и рассказал, что конкуренты вашей фирмы предложили ему более выгодное место работы, с более высокой оплатой труда и перспективами карьерного роста.

Задание:

- оцените сложившуюся ситуацию, определив ее причины и последствия;
- разработайте алгоритм Ваших действий и предложите тактику действий работника;
- определите мероприятия, позволяющие взять ситуацию под контроль

Задание 20

Несколько дней назад из компании уволился один из ведущих менеджеров отдела продаж, и теперь три его клиента (очень важных для компании) хотят «уйти вместе с ним» в новую компанию. Официальной причиной ухода клиенты назвали высокие цены на услуги и низкий сервис. Также конкурирующая компания начала активную маркетинговую политику по привлечению других сотрудников и клиентов компании. Руководство обеспокоено.

Задание:

- оцените сложившуюся ситуацию и охарактеризуйте угрозу кадровой безопасности организации;
- разработайте алгоритм действий руководства компании;
- предложите мероприятия, повышающие качество обслуживания и сервис;
- найдите выход из сложившейся ситуации в интересах компании и ее сотрудников

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.
2. Классификация угроз кадровой безопасности организации. Критерии и группы критериев кадровой безопасности.
3. Классификация угроз и методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации.
4. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности.
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.
6. Понятие и классификация кадровых рисков.
7. Факторы и критерии определения кадровых рисков.
8. Система и методы управления кадровыми рисками в организации.
9. Кадровые технологии обеспечения кадровой безопасности. Методы и процедуры обеспечения кадровой безопасности.
10. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии по обеспечению кадровой безопасности в организации.
11. Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегии противодействия угрозам.
12. Служба безопасности современной организации.
13. Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасностью организации.
14. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.
15. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее кадровой безопасности.
16. Противодействие угрозам переманивания наиболее ценных сотрудников.
17. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению ими обязательств перед работодателем.
18. Противодействие угрозе покушения на жизнь руководителей и собственников организации.
19. Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя.
20. Потенциально опасные психотипы для работодателя, методы их обнаружения.
21. Технологии отбора кандидатов на трудоустройство с учетом обеспечения кадровой безопасности организации.
22. Санкции к сотрудникам организации, со стороны которых были реализованы угрозы ее

кадровой безопасности.

23. Конфиденциальная информация как объект защиты.

24. Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.

25. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.

26. Перечень конфиденциальной информации и основные каналы ее утечки.

27. Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности.

28. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.

29. Имущество организации как объект защиты.

30. Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.

31. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.

32. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

Задачи для экзамена по дисциплине «Кадровая безопасность и кадровые риски»

Примерные вопросы:

Задание 1

Предложите рекомендации по совершенствованию процесса управления кадровой безопасностью и оценки ее эффективности, которые можно применить в организации.

Задание 2

Перечислите и проанализируйте основные законодательные акты, действующие в рассматриваемой области, с самыми последними изменениями и дополнениями. Отметьте, за что отвечает каждый

нормативный акт в рамках обеспечения кадровой безопасности современных организаций.

Задание 3

Сопоставьте этапы процесса управления кадровой безопасностью организации с их характеристиками.

а) 1-й этап 1) диагностика уровня кадровой безопасности, включающая мониторинг и расчет оценочных показателей и параметров

б) 2-й этап 2) определение элементов системы управления кадровой безопасностью и существующих между ними связей

в) 3-й этап 3) оценка эффективности внедренных мероприятий по предупреждению или нейтрализации угроз кадровой безопасности

г) 4-й этап 4) формирование информационно-методического обеспечения оценки состояния кадровой безопасности

Задание 4

Определите, о каком направлении блока обеспечения системы управления кадровой безопасностью идет речь: он включает в себя комплект внешних и внутренних регламентов, используемых в процессе управления рассматриваемым направлением деятельности, а также документов рекомендательного характера:

а) информационное обеспечение;

б) нормативно-методическое обеспечение;

в) технологическое обеспечение;

г) инструментальное обеспечение;

д) кадровое обеспечение;

е) финансовое обеспечение.

Задание 5

Вы, руководитель службы управления персоналом, включены в состав комиссии по разработке

программы экономической безопасности предприятия.

Задание:

- определите основные составляющие экономической безопасности предприятия;
- определите возможные кадровые риски и вероятность их наступления;
- разработайте мероприятия, снижающие вероятность кадровых рисков.

Задание 6

Выделите три ключевые группы объектов риска, подлежащих защите:

- а) имущество;
- б) квалификация персонала;
- в) ключевой персонал;
- г) информация;
- д) расходы фирмы;
- е) имидж фирмы.

Задание 7

Определите риски, возникающие в подсистеме управления персоналом организации (выделите два правильных варианта ответа):

- а) риски на этапе начала работы сотрудника в организации;
- б) риски нелояльности;
- в) риски взаимодействия сотрудников;
- г) риск создания негативного имиджа компании;
- д) риски непрофессионализма.

Задание 8

Главный специалист строительной организации при уходе в отпуск не передал информацию замещающему его сотруднику, который не имеет опыта работы в этом направлении деятельности.

Определите, какой эффект производится в этой ситуации:

- а) «раздражающий» эффект;
- б) «критический» эффект;
- в) «финансовый» эффект.

Задание 9

Работник в грубой форме отреагировал на замечание руководителя в связи с опозданием на работу. Свидетелей не было.

Задание:

- оценить ситуацию, назвав причины данного поступка;
- предложить тактику действий руководителя;
- определить, какой кадровый риск реализуется;
- предложить мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

Задание 10

Руководитель предложил работнику оплачивать его труд «в конверте».

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности организации;
- оцените ситуацию, назвав ее причины и последствия;
- предложите тактику действий работника.

Задание 11

К Вам на собеседование на одну из ключевых должностей в компании пришел претендент, мужчина 30 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают Ваши ожидания. Это именно тот, кого Вы так долго искали. И вот соискатель сидит перед Вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так:

– Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно Вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть.

Вопросы и задания:

1. Как Вы думаете, почему кандидат так себя ведет?
2. Какие технологии отбора кандидатов на трудоустройство Вы будете использовать?
3. Какое решение Вы примете и почему?

Задание 12

Рабочие разных специальностей устраиваются на работу на завод, проходят производственное обучение, получают квалификационный разряд и увольняются с предприятия в течение года.

Задание:

- оцените ситуацию, выявите ее причины и возможный ущерб;
- разработайте мероприятия, обеспечивающие закрепление рабочих на предприятии.

Задание 13

Вы – руководитель крупной компании. Вам требуется новый секретарь. Собеседование и испытательный срок прошли три кандидата со следующими профессиональными и личностными характеристиками (а, б, в). Кого Вы примите на работу? Обоснуйте свое решение.

а) Имеет очень хорошие профессиональные навыки и большой послужной список, организован и аккуратен, но в общении с посетителями проявляет грубость и недоброжелательность.

б) Профессиональные навыки на довольно высоком уровне. Вежлив, общителен и дружелюбен как с начальством, так и с посетителями. Аккуратен и организован, но при этом не умеет хранить секреты фирмы и много разговаривает по телефону.

в) За испытательный срок показал себя воспитанным и добросовестным. Дружелюбен и тактичен в общении с посетителями, но профессиональные навыки недостаточно развиты. Не умеет адекватно реагировать на возникшие проблемы.

Предложите и поясните свой вариант решения.

Задание 14

Вам, руководителю службы управления персоналом, предложено директором разработать мероприятия, повышающие уровень мотивации и производственной дисциплины на предприятии.

Задание:

- сформулируйте алгоритм Ваших действий;
- определите оценочные показатели;
- оцените условный социальный и экономический эффект мероприятий.

Задание 15

Сотрудники периодически опаздывают на работу или пораньше уходят с работы, но коллеги «прикрывают» друг друга. Вам, менеджеру по персоналу, стало известно об этом.

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности;
- назовите предполагаемые причины такого поведения сотрудников;
- предложите правильную тактику действий менеджеру по персоналу;
- разработайте мероприятия, исключающие повторение подобных ситуаций.

Задание 16

Руководство предприятия заинтересовано в получении объективной информации о морально-психологическом климате в коллективе в режиме реального времени.

Задание:

- определите, каким образом это можно реализовать;
- дайте общую характеристику мониторинга внутренней среды организации;
- определите, как данная информация будет способствовать кадровой безопасности организации.

Задание 17

К руководителю службы управления персоналом подошел сотрудник и рассказал, что конкуренты компании предложили ему денежную сумму за то, чтобы он периодически передавал им информацию о различных аспектах деятельности своей компании.

Задание:

- оцените ситуацию, определите, есть ли угроза кадровой безопасности организации;

- разработайте алгоритм Ваших действий;
- предложите мероприятия, повышающие уровень лояльности сотрудников организации.

Задание 18

Проанализируйте социально-психологические характеристики и типы поведения кандидатов на трудоустройство и сотрудников, представляющие потенциальную угрозу кадровой безопасности организации. Приведите примеры.

Задание 19

К Вам, как к руководителю службы управления персоналом, обратился сотрудник организации и рассказал, что конкуренты вашей фирмы предложили ему более выгодное место работы, с более высокой оплатой труда и перспективами карьерного роста.

Задание:

- оцените сложившуюся ситуацию, определив ее причины и последствия;
- разработайте алгоритм Ваших действий и предложите тактику действий работника;
- определите мероприятия, позволяющие взять ситуацию под контроль

Задание 20

Несколько дней назад из компании уволился один из ведущих менеджеров отдела продаж, и теперь три его клиента (очень важных для компании) хотят «уйти вместе с ним» в новую компанию. Официальной причиной ухода клиенты назвали высокие цены на услуги и низкий сервис. Также конкурирующая компания начала активную маркетинговую политику по привлечению других сотрудников и клиентов компании. Руководство обеспокоено.

Задание:

- оцените сложившуюся ситуацию и охарактеризуйте угрозу кадровой безопасности организации;
- разработайте алгоритм действий руководства компании;
- предложите мероприятия, повышающие качество обслуживания и сервис;
- найдите выход из сложившейся ситуации в интересах компании и ее сотрудников

Критерии формирования оценок к экзамену

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Курсовая работа

по дисциплине «Кадровая безопасность и кадровые риски» (очная и очно-заочная формы)

Студентам предлагается выбор темы из списка в соответствии с порядковым номером обучающегося в списке группы в электронном журнале. При несоответствии рекомендованной темы желаниям студента, можно ее изменить по согласованию с преподавателем. Студент может предложить и свою тему с необходимым обоснованием ее разработки.

Тематика курсовых работ периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем для реализации кадровой политики вообще и железнодорожной отрасли, в частности и кадрового менеджмента в целом. При раскрытии темы курсовой работы студент должен использовать практический материал, необходимый для проведения исследования и написания работы.

Тематика курсовых работ

1. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.
2. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.
3. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности организации.

4. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность современной организации.
5. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации.
6. Найм персонала как важнейший этап обеспечения кадровой безопасности предприятия.
7. Основные группы риска в кадровой безопасности организации.
8. Лояльность персонала как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
9. Контроль за персоналом как важнейший фактор обеспечения кадровой безопасности предприятия.
10. Предотвращение вероятных рисков и угроз, связанных с наймом и увольнением персонала.
11. Потенциально опасные психотипы кандидатов на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности организации.
12. Факторы и критерии кадровой безопасности организации.
13. Кадровые технологии обеспечения кадровой безопасности организации.
14. Роль службы персонала в обеспечении кадровой безопасности организации.
15. Роль и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом.
16. Служба безопасности современной организации: основные функции и задачи.
17. Проблемы кадрового обеспечения службы безопасности организации.
18. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.
19. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем.
20. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.
21. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.
22. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.
23. Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения ее кадровой безопасности.
24. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.
25. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.

Критерии формирования оценок по написанию и защите курсовой работы

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсовой работы, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсовой работы. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – ставится за курсовую работу, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.