

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гуныко Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.В.02 Кадровая безопасность

38.05.01 Экономическая безопасность

Экономико-правовое обеспечение безопасности государства и бизнеса

экономист

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>ПК-1 Способен руководить проведением внутренней аудиторской проверки и (или) выполнением консультационного проекта</p>	<p>ПК-1.1 Осуществляет согласование и утверждение планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); идентификацию и оценку рисков объекта аудита (консультационных проектов)</p>	<p>знает</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия и роли системы кадровой безопасности в организации, сущности кадровых рисков; - современные инструменты управления персоналом (08.010 D/01.7 Зн.16); - законы, подзаконные акты и локальные нормативные акты организации в области трудовых отношений.
		<p>умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять современные инструменты управления персоналом в процессе согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов); - применять в работе законы, подзаконные акты и локальные нормативные акты организации (08.010 D/01.7 У.2);
		<p>владеет навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> - применения современных инструментов управления персоналом в процессе согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов) - применения в работе законов, подзаконных актов и локальных нормативных актов организации в области трудовых отношений.
<p>ПК-2 Способен осуществлять управление (руководство) службой внутреннего аудита</p>	<p>ПК-2.3 Руководит разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов</p>	<p>знает</p> <ul style="list-style-type: none"> - угрозы кадровой безопасности; - методы воздействия на персонал организации - механизмы формирования системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации
		<p>умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководить разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов.
		<p>владеет навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> руководства разработкой системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам внутренних аудитов и консультационных проектов (08.010 E/01.7 ТД.9).

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Система кадровой безопасности			
1.1.	Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации	7	ПК-2.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.2.	Кадровые риски организации	7	ПК-1.1, ПК-2.3	Собеседование
1.3.	Контроль персонала и кадровых процессов	7	ПК-1.1	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.4.	Методы воздействия на персонал организации	7	ПК-1.1, ПК-2.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.5.	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	7	ПК-2.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
Для оценки знаний			
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
Для оценки умений			
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			

2	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету
---	-------	---	----------------------------

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Кадровая безопасность"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

1. Назовите виды экономических преступлений, в которых сотрудники организации могут выступать непосредственными участниками.

2. Что такое кадровая безопасность экономического субъекта?

3. Что такое система обеспечения кадровой безопасности?

4. Каковы задачи системы обеспечения кадровой безопасности экономического субъекта?

5. Что является объектом и субъектом кадровой безопасности?

6. Кто относится к внешним субъектам кадровой безопасности?

7. Кто относится к внутренним субъектам кадровой безопасности?

8. Перечислите существующие классификации угроз кадровой безопасности.

9. Назовите методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.

Тема 2. Кадровые риски организации

1. Что такое кадровый риск?

2. Какие группы кадровых рисков выделяются?

3. Каковы причины кадровых ресурсных рисков?

4. Назовите виды кадровых рисков.

5. Какие подходы используются в выявлении и оценке кадровых рисков? Охарактеризуйте их.

6. Что представляет собой процесс управления рисками?

Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов

1. Назовите основные процедуры контроля работников.

2. В чем состоит контроль персонала при наборе и отборе?

3. Что такое компетентность персонала?

4. Назовите методы обеспечения кадровой безопасности на этапе приема кандидатов на работу.

5. Перечислите направления обеспечения кадровой безопасности в режиме функционирования трудового коллектива.

6. Какие инструменты контроля персонала и кадровых процессов используются в процессе трудовой деятельности?

7. Назовите способы увольнения работников.

Тема 4. Методы воздействия на персонал компании

1. В чем суть административных методов воздействия на персонал организации?

2. В чем суть экономических методов воздействия на персонал организации?

3. Назовите методы психологического воздействия на персонал организации.

4. Что такое трудовой договор?

5. Что такое должностная инструкция? Какие разделы она включает?

6. Какие дисциплинарные взыскания имеет право применить работодатель за совершение

дисциплинарного проступка в отношении сотрудника?

Тема 5. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации

1. Какие виды информации выделяют по степени доступа?
2. Какие меры используются для обеспечения информационной безопасности?
3. Назовите угрозы кадровой безопасности предприятия и меры для их предупреждения?
4. Каков порядок проведения внутреннего служебного расследования?
5. Как оформляются результаты служебного расследования?
6. Что целесообразно предпринять для профилактики будущих правонарушений сотрудников?

Типовые практико-ориентированные задачи

Тема 1. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации

На основе полученной обучающимися информации о кадровой политике ведущих мировых компаний необходимо ответить на вопросы:

- 1.1 Краткая характеристика компании, предлагаемые продукты
- 1.2 Ценности в области работы с персоналом
- 1.3 Подбор персонала
- 1.4 Вознаграждение персонала
- 1.5 Обучение и развитие персонала
- 1.6 Карьерный рост
- 1.7 Коммуникации и консультации с персоналом

Тема 3. Контроль персонала и кадровых процессов

Задание 1:

1. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу»
2. Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях.
3. В чем отличие перевода от перемещения?

Задание 2:

1. Проанализируйте ситуации, приведенные ниже и сформулируйте аргументированный ответ.

По производственной необходимости прораба Иванова В.П. перевели на другой участок той же организации по той же специальности без указания сроков перевода. При этом его заработная плата не изменилась. Через месяц Иванов В.П. обратился к начальнику участка с заявлением вернуть его на прежнее место работы, так как там у него налаженные отношения с работниками. Однако требования прораба не были удовлетворены. Рубцов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о неправомерном его переводе на другой участок.

- 1) Что имеет место в данной ситуации: перевод на другую работу или перемещение по службе?
- 2) Какой ответ должна дать комиссия по трудовым спорам прорабу Иванову В.П.?

Тема 5. Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации

1. Я несу ответственность за безопасность при найме сотрудников через внешние агентства по трудоустройству. Во время отпуска я получил подарок от одного из этих агентств. Могу ли я оставить его у себя?

2. В мой отдел недавно взяли на работу инженера из одной из конкурирующих с нами компаний. Можно ли использовать ее как источник информации о конкуренте, например о планах конкурента по созданию новой продукции?

3. У нас с супругом небольшое дело в области графического искусства. То, что я делаю в связи с этим бизнесом, никак не связано с моей работой в нашей компании. Я уверена, что смогу доставить компании превосходную продукцию по сниженной цене. Могу ли я одновременно быть со-трудником

нашей компании и продавцом?

4. Могу ли я сообщить о предполагаемых или фактических нарушениях закона или других областей этики бизнеса, не называя себя?

5. Как я могу понять, является ли информация конфиденциальной, если она не отмечается как таковая?

Контрольная точка № 1 (темы 1-2)

Теоретические вопросы

1. Задачи системы обеспечения кадровой безопасности экономического субъекта.

2. Внешние субъекты, способствующие обеспечению кадровой безопасности.

Практико-ориентированные задачи:

3. Определите этапы управления рисками на примере организации конкретной сферы деятельности.

Контрольная точка № 2 (темы 3-5)

Теоретические вопросы

1. Выявляющая функция системы контроля.

2. Компетентность персонала.

Практико-ориентированные задачи:

3. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу». Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуации, когда такое согласие не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях.

В чем отличие перевода от перемещения?

***Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)***

Вопросы и задания к зачету

Теоретические вопросы

1. Место кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности субъекта.
2. Понятие системы обеспечения кадровой безопасности, ее объекты, субъекты, цели, задачи.
3. Угрозы кадровой безопасности экономического субъекта и их классификация.
4. Понятие кадровых рисков, их классификация
5. Выявление и оценка кадровых рисков организации
6. Процесс управления рисками.
7. Сущность контроля персонала и кадровых процессов.
8. Контроль персонала и кадровых процессов при наборе и отборе.
9. Контроль персонала и кадровых процессов в процессе трудовой деятельности.
10. Контроль персонала и кадровых процессов при увольнении.
11. Пути противодействия коррупционным явлениям в кадровой среде.
12. Административные методы воздействия на персонал
13. Экономические методы воздействия на персонал
14. Психологические методы воздействия на персонал.
15. Обеспечение информационной безопасности в организации.
16. Методы предупреждения угроз кадровой безопасности организации.
17. Организация службы экономической безопасности.
18. Внутреннее служебное расследование.
19. Методы повышения лояльности персонала.
20. Понятие и структура кадровой политики организации
21. Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.
22. Формы реализации угроз кадровой безопасности.
23. Роль кадровой политики в обеспечении системы кадровой безопасности организации.
24. Риски кадрового потенциала (кадровый ресурсный риск).
25. Риски мошенничества сотрудников организации.

26. Нормативно-правовые аспекты регулирования трудовых отношений.
27. Подходы к выявлению и оценке кадровых рисков.
28. Направления обеспечения кадровой безопасности в режиме функционирования трудового коллектива.
29. Трудовой договор, понятие, структура.
30. Должностная инструкция, сущность и структура.
31. Дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка в отношении сотрудника.
32. Пути противодействия коррупционным явлениям в кадровой среде.
33. Роль персонала в вопросах согласования и утверждения планов и программ внутренних аудиторских проверок (консультационных проектов).
34. Выбор методов повышения лояльности персонала при разработке системы мониторинга действий (корректирующих мер) руководителей организации, предпринимаемых по результатам проверок.

Практико-ориентированные задания

Задача 1.

Сотрудник Иванов А.А. обратился к генеральному директору с просьбой уволить его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить Иванова А.А. через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Иванов А.А. обратился в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при увольнении работодатель нарушил ст.80 ТК РФ. Оцените правомерность действий генерального директора. Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Петров В.С. был уволен с работы по п.п. «а», п.3, ст.81 ТК РФ ввиду несоответствия занимаемой должности по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Петров В.С. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации за все время вынужденного прогула. В деле отсутствовали достоверные доказательства того, что Петров В.С. является инвалидом 2 группы и нетрудоспособен. Как должно быть решено это дело?

Задача 3.

Работник Сидоров Т.А. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Сидоров Т.А. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации? Дайте развернутый аргументированный ответ.

Задача 4.

Соболева Т.А. была допущена к работе до заключения с ней трудового договора и издания приказа о приеме на работу. Можно ли Соболеву Т.А. считать принятой на работу? Каковы последствия приема на работу работников с нарушением письменной формы трудового договора?

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)