

**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)**

**ФТД.01 Кадровая безопасность**

38.04.01 Экономика

Экономическая безопасность и финансовая разведка

магистр

заочная

# 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
ПК-3 Способен определять направление развития организации	ПК-3.1 Владеет методами анализа информации, проводит анализ деятельности организации и оценивает ее текущее состояние	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие и роль системы кадровой безопасности в организации;</li> <li>- сущность и виды кадровых рисков организации, риски утечки конфиденциальной информации;</li> <li>- сущность и виды кадровых процессов.</li> </ul>
		<p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами (08.037 F/01.7 У.1),</li> <li>- выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации (08.037 F/01.7 У.3),</li> <li>- анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации (08.037 F/01.7 У.8).</li> </ul>
		<p><b>владеет навыками</b></p> <p>оценки текущего состояния организации (08.037 F/01.7 ТД.1).</p>
ПК-3 Способен определять направление развития организации	ПК-3.3 Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методику оценки деятельности в соответствии с разработанными показателями (08.037 F/01.7 Зн.1),</li> <li>- роли системы кадровой безопасности в организации,</li> <li>- инструменты контроля персонала,</li> <li>- механизмы формирования системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации.</li> </ul>
		<p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации.</li> </ul>
		<p><b>владеет навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценки бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений в организации (08.037 F/01.7 ТД.4)</li> </ul>
ПК-4 Способен подготовить экономическое обоснование стратегических оперативных планов развития организации	ПК-4.1 Владеет методами сбора и анализа информации, в целях осуществления контроля хода	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы воздействия на персонал компании,</li> <li>- порядок разработки стратегических и тактических планов финансово-хозяйственной и производственной деятельности организации (08.043 В/01.7 Зн.6).</li> </ul>
		<p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- контролировать ход выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использование внутрихозяйственных резервов.</li> </ul>

	выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов	<b>Владеет навыками</b> - навыками осуществления контроля хода выполнения планов финансово-хозяйственной деятельности по организации и ее подразделениям, использования внутрихозяйственных резервов (08.043 В/01.7 ТД.1).
--	---	---

## 2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Курс	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	2	ПК-3.1	Устный опрос, Тест
1.2.	Кадровые риски организации	2	ПК-3.1, ПК-3.3	Контрольная работа
1.3.	Контроль персонала и кадровых процессов	2	ПК-4.1, ПК-3.1, ПК-3.3	Собеседование
1.4.	Формирование системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации	2	ПК-4.1, ПК-3.3, ПК-3.1	Контрольная работа
	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)
<b>Текущий контроль</b>			
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
2	Устный опрос	Средство контроля знаний студентов, способствующее установлению непосредственного контакта между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.	Перечень вопросов для устного опроса
Для оценки умений			
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			
4	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.
8. В чем суть административных методов воздействия на персонал организации?
9. В чем суть экономических методов воздействия на персонал организации?
10. Назовите методы психологического воздействия на персонал организации.

### Тема 4. 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?

**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 Пирогов 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 Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов 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.

Григорьев 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. Григорьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации за все время вынужденного прогула. В деле отсутствовали достоверные доказательства того, что Григорьев является инвалидом 2 группы и нетрудоспособен. Как должно быть решено это дело?

##### Задача 3.

Работник Воланов 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 Воланов 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 по о приеме его 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.)**

Тематика докладов

1. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с незаконным присвоением активов.
2. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных со взяточничеством и коррупцией.
3. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с мошенничеством при закупках товаров, работ и услуг.
4. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с киберпреступлениями.
5. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с нарушением принципов делового поведения.
6. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с манипулированием данными бухгалтерского учета.
7. Мошенничество в сфере управления персоналом.
8. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с легализацией до-ходов, полученных преступным путем.
9. Роль персонала в совершении экономических преступлений, связанных с налоговым мошенничеством.
10. Стратегия управления конфликтами интересов.
11. Типы сотрудников компании.
12. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте.
13. Нарушения прав работников на рабочем месте.
14. Формирование лояльности персонала.