

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Формирование системы кадровой безопасности

Код модуля
1157601(1)

Модуль
Служба экономической безопасности на
предприятии (организации)

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Вегнер-козлова Екатерина Олеговна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности
2	Шкурко Валентина Евгеньевна		старший преподават ель	региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Вегнер-козлова Екатерина Олеговна, Доцент, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности
- Шкурко Валентина Евгеньевна, старший преподаватель, региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Формирование системы кадровой безопасности

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Формирование системы кадровой безопасности

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-2 -Способен разрабатывать предложения для локальной документации, обеспечивающей функционирование системы управления экономической безопасностью (Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)	З-1 - Знать систему управления экономической безопасностью З-2 - Знать локальную документацию, необходимую для обеспечения функционирования системы управления экономической безопасностью П-1 - Владеть методиками разработки локальной документации, обеспечивающей функционирование системы управления экономической безопасности	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	У-1 - Уметь применять методики разработки локальной документации, обеспечивающей функционирование системы управления экономической безопасности	
ПК-24 -Способен разрабатывать систему операционного и стратегического управления персоналом организации (Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)	З-1 - Знать методики управления персоналом организации П-1 - Владеть методиками разработки системы операционного управления персоналом организации П-2 - Владеть методиками разработки системы стратегического управления персоналом организации У-1 - Уметь применять методики разработки системы операционного управления персоналом организации У-2 - Уметь применять методики разработки системы стратегического управления персоналом организации	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
ПК-25 -Способен осуществлять администрирование процессов и документооборот по вопросам управления персоналом организации (Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности)	З-1 - Знать понятие управление персоналом организации З-2 - Знать методы администрирования процессов и документооборот П-1 - Владеть методами администрирования процессов и документооборота по вопросам управления персоналом организации У-1 - Уметь применять методы администрирования процессов и документооборот по вопросам управления персоналом организации	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	9,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	9,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)		
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов	Шкала оценивания

	обучения (выполненное оценочное задание)	Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Анализ возможных угроз со стороны сотрудников

2. Организация набора и отбора персонала, минимизирующая угрозы кадровой безопасности компании

3. Оценка удовлетворенности сотрудников

Примерные задания

Групповая работа "Организация кадровой работы в компании."

Групповая работа "Анализ информации, характеризующая работника (формальная и ненормальная информация)"

Анализ кейса "Оценка удовлетворенности сотрудников"

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Анализ возможных угроз со стороны сотрудников
2. Организация набора и отбора персонала, минимизирующая угрозы кадровой безопасности компании
3. Оценка удовлетворенности сотрудников

Примерные задания

Кадровая безопасность организации — это:

а) максимальная стабильность ее функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов; комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы, не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды,

б) защита собственной информации, в том числе конфиденциальной, проведение деловой разведки, информационно-аналитической работы с внешними и внутренними субъектами,

в) комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности,

г) все ответы верны.

Кадровая безопасность предполагает:

а) безопасное функционирование сотрудников, где на первый план выходит охрана и улучшение условий труда,

б) оценку, мониторинг и повышение психологической надежности работников,

в) повышение лояльности персонала к своей организации, целью чего является переход от «вынужденной лояльности» к «добровольной лояльности»,

г) все ответы верны.

Кадровый риск — это:

а) неэффективные управленческие решения, связанные с использованием человеческих ресурсов организации,

б) кадровая политика, связанная с использованием человеческих ресурсов и не соответствующая целям организации,

в) вероятное событие, обусловленное использованием кадровых ресурсов организации, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные и отрицательные для нее последствия,

г) все ответы верны.

Видами кадровых рисков являются:

а) риски при найме, в процессе работы, после увольнения, б) качественные, количественные, риски нелояльности,

в) нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность,

г) все ответы верны.

Угрозами кадровой безопасности со стороны сотрудников являются:

- а) нарушения порядка использования технических средств,
- б) нарушение установленного режима сохранности сведений конфиденциального характера,
- в) преступные и иные противоправные действия по личным мотивам или в интересах третьих лиц,
- г) все ответы верны.

К типовым ситуациям конфликта интереса относятся:

- а) взяточничество, протекционизм, фаворитизм, теневой лоббизм,
- б) злоупотребление должностными полномочиями, корыстная заинтересованность, личная заинтересованность,
- в) выполнение иной оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности (работы), владение ценными бумагами и банковскими вкладами, получение подарков и услуг, имущественные обязательства и судебные процессы, «вращающаяся дверь»,
- г) все ответы верны.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Анализ возможных угроз со стороны сотрудников
2. Организация набора и отбора персонала, минимизирующая угрозы кадровой безопасности компании
3. Оценка удовлетворенности сотрудников

Примерные задания

Проведите сравнительный анализ кадровых рисков и угроз на разных стадиях развития организации.

Подготовить анализ научной литературы и статистических данных по одной из тем:

1. Совершение противоправных действий сотрудниками.
2. Разглашение конфиденциальной информации.
3. Профессиональная некомпетентность.
4. Преднамеренные и непреднамеренные действия сотрудников, в результате которых компании наносится ущерб.
5. Мотивы поведения, угрожающего безопасности компании.
6. Уровни внедрения сотрудников, наносящих ущерб организации.
7. Организация кадровой работы в компании.
8. Виды мошенничества на рабочем месте
9. Внутренние и внешние источники заполнения вакансий: «плюсы» и «минусы» с точки зрения кадровой безопасности.
10. Анализ информации, характеризующая работника (формальная и ненормальная информации).
11. Аспекты формирования положительного восприятия компании сотрудниками и соискателями
12. Изучение инструментария оценки удовлетворенности.
13. Оценка удовлетворенности как регулярный процесс в организации.
14. Основные методики исследования мотивации и мотивов: беседа, методики самоотчета, проективные методики, социометрические методики.
15. Структура вознаграждений в организации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. 1. Совершение противоправных действий сотрудниками. 2. Разглашение конфиденциальной информации. 3. Профессиональная некомпетентность. 4. Преднамеренные и непреднамеренные действия сотрудников, в результате которых компании наносится ущерб. 5. Мотивы поведения, угрожающего безопасности компании. 6. Уровни внедрения сотрудников, наносящих ущерб организации. 7. Организация кадровой работы в компании. 8. Виды мошенничества на рабочем месте 9. Внутренние и внешние источники заполнения вакансий: «плюсы» и «минусы» с точки зрения кадровой безопасности. 10. Анализ информации, характеризующая работника (формальная и ненормальная информации). 11. Аспекты формирования положительного восприятия компании сотрудниками и соискателями 12. Изучение инструментария оценки удовлетворенности. 13. Оценка удовлетворенности как регулярный процесс в организации. 14. Основные методики исследования мотивации и мотивов: беседа, методики самоотчета, проективные методики, социометрические методики. 15. Структура вознаграждений в организации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-24	З-1 У-1 У-2 П-1 П-2	Зачет Практические/семинарские занятия