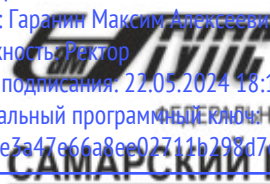


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 22.05.2024 18:16:48
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль) Экономическая безопасность на транспорте

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 (8 семестр).

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
ПК-5 Способен проводить планово-прогнозную работу в отношении факторов укрепления экономической безопасности, аудит текущих условий	ПК-5.3 Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр)
<i>ПК-5.3 Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности</i>	Обучающийся знает: роль системы кадровой безопасности в организации, механизмы формирования системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации, инструменты контроля персонала, методы воздействия на персонал компании	Задания (№ 1-№25)
	Обучающийся умеет: соблюдать в профессиональной деятельности требования, установленные нормативными правовыми актами в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности, осуществляя мониторинг кадровых рисков организации, рисков утечки конфиденциальной информации, применять при решении профессиональных задач в сфере управления и контроля персоналом психологические методы, средства и приемы	Задания (№ 26 - 29)
	Обучающийся владеет: методами выявления кадровых рисков организации, рисков утечки конфиденциальной информации с целью соблюдения в профессиональной деятельности требований, установленных нормативными правовыми актами в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечения соблюдения режима секретности, способностью применять при решении профессиональных задач в сфере управления и контроля персоналом психологические методы,	Задания (№ 30 - 31)

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

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые 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 знаниевого образовательного результата

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ПК-5.3 Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности	Обучающийся знает: роль системы кадровой безопасности в организации, механизмы формирования системы противодействия кадровым угрозам безопасности организации, инструменты контроля персонала, методы воздействия на персонал компании
<p>1. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих торговлю и сферу услуг, выступает ... А. разглашение коммерческой тайны; + Б. коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков; В. прямые хищения имущества работодателя.</p> <p>2. Наибольшую опасность для кадровой безопасности организации ее конкуренты представляют ... А. в финансовом секторе экономики; + Б. в торговле и сфере услуг; В. в реальном секторе экономики.</p> <p>3. Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют ... А. угрозы в адрес собственного персонала; Б. угрозы со стороны собственного персонала; + В. угрозы со стороны нештатных сотрудников.</p> <p>4. Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций – работодателей служит ... А. Конституция РФ; Б. Трудовой кодекс РФ; + В. Закон РФ «О безопасности».</p> <p>5. Выбор варианта базовой стратегии организации в области обеспечения собственной безопасности по кадровому направлению деятельности находится в компетенции ... А. службы безопасности; Б. топ менеджмента; + В. службы персонала.</p> <p>6. Общая ответственность за безопасность организации по кадровому направлению деятельности возложена ... А. на службу безопасности; + Б. на руководителей структурных подразделений; В. на службу персонала.</p> <p>7. Основной объем текущей работы по обеспечению безопасности организации по кадровому направлению деятельности выполняется силами ... А. службы безопасности;</p>	

Б. руководителей структурных подразделений; +
В. службы персонала.

8. Затраты на эксплуатацию системы управления кадровой безопасностью организации должны быть ...

А. соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз; +
Б. соразмерны текущим финансовым возможностям организации;
В. строго лимитированы.

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

А. на службу безопасности; +
Б. на руководителей структурных подразделений,
В. на службу безопасности и на руководителей структурных подразделений.

10. Для обеспечения 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. +

11. Служба безопасности вправе осуществлять досмотр личных вещей сотрудников при выходе ими за пределы территории организации ...

а) без каких либо ограничений;
б) только на государственных режимных предприятиях;
в) в любой сфере деятельности, при условии закрепления подобного права во внутренних регламентах организации и уведомлении об этом всех кандидатов на трудоустройство. +

12. Организация работодатель вправе удерживать часть заработка своего сотрудника в возмещение нанесенного им имущественного ущерба ...

А. на основании соответствующего внутреннего приказа;
Б. только на основании соответствующего решения суда; +
В. только на основании письменного заявления сотрудника, согласного с такой санкцией.

13. Формирование лояльности персонала является функцией:

А. только службы безопасности организации;
Б. только службы персонала организации;
В. службы персонала совместно со службой безопасности;
Г. службы персонала и руководителей структурных подразделений. +

14. Формирование стратегии управления кадровой безопасностью организации является задачей:

А. службы персонала;
Б. службы безопасности;
В. органов государственного управления;
Г. руководства компании. +

15. В управлении кадровой безопасностью организации участвуют:

А. только служба персонала организации;
Б. только служба безопасности организации;
В. топ-менеджмент организации;
Г. все вышеперечисленные субъекты.

16. Для контроля деятельности сотрудников могут использоваться следующие технические средства:

- А. системы видеонаблюдения, установленные в офисе компании; +
- Б. средства прослушивания мобильных телефонов сотрудников;
- В. программы-шпионы, установленные на служебных компьютерах сотрудников; +
- Г. программы учета рабочего времени. +

17. Причинами нелояльности сотрудников организации могут явиться:

- А. обладание эксклюзивными компетенциями;
- Б. контроль результатов деятельности сотрудника;
- В. отсутствие в организации системы повышения квалификации; +
- Г. отсутствие перспектив для карьерного роста. +

18. Направлениями обеспечения кадровой безопасности организации являются:

- А. формирование лояльности сотрудников организации; +
- Б. изменение региональной нормативно-правовой базы;
- В. изменение демографической ситуации в регионе;
- Г. контроль за соблюдением внутрикорпоративных норм и правил. +

19. Причиной внутренних угроз кадровой безопасности являются:

- А. недостатки в деятельности службы персонала организации; +
- Б. алкогольная или наркотическая зависимость сотрудников; +
- В. сложная экономическая ситуация в регионе;
- Г. действующие федеральная и региональная нормативно-правовые базы.

20. К внутренним угрозам кадровой безопасности относятся:

- А. финансовые зависимости сотрудников организации от банков и других коммерческих структур;
- Б. возможность оказания давления на сотрудников (подкуп, шантаж, провокации);
- В. хищение товарно-материальных ценностей сотрудниками организации; +
- Г. мошенничество, осуществляемое сотрудниками организации. +

21. К внешним угрозам кадровой безопасности следует отнести:

- А. угрозы в адрес руководителей компании со стороны криминальных структур; +
- Б. умышленное повреждение оборудования работниками организации;
- В. переманивание сотрудников организации конкурирующими фирмами; +
- Г. использование товарно-материальных ценностей в личных целях.

22. К внутренним угрозам кадровой безопасности следует отнести:

- А. угрозы в адрес руководителей компании со стороны криминальных структур;
- Б. умышленное повреждение оборудования работниками организации; +
- В. переманивание сотрудников организации конкурирующими фирмами;
- Г. использование товарно-материальных ценностей в личных целях. +

23. Причиной большинства реализованных угроз имущественной безопасности со стороны собственных сотрудников организации является ...

- А. их собственный злой умысел; +
- Б. их безответственность;
- В. влияние на сотрудников со стороны конкурентов.

24. Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет ...

- А. технологическое обеспечение;
- Б. нормативно-методическое обеспечение;
- В. информационное обеспечение. +

25. Наиболее распространенной сегодня группой методов защиты имущества организации от посягающих на него сотрудников выступают ...методы

- А. организационные; +
- Б. технические;
- В. идеологические.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ПК-5.3 Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности	Обучающийся умеет: соблюдать в профессиональной деятельности требования, установленные нормативными правовыми актами в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности, осуществляя мониторинг кадровых рисков организации, рисков утечки конфиденциальной информации, применять при решении профессиональных задач в сфере управления и контроля персоналом психологические методы, средства и приемы

Задание 26

Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого правую часть таблицы.

Таблица 1

Элементы системы управления безопасностью организации

Элементы системы	Содержание элементов
Стратегия управления	
Операционные системы	
Блок обеспечения системы	

Задание 27

Проведите сравнительный анализ основных вариантов стратегии обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Таблица 2

Стратегии обеспечения безопасности по кадровому направлению

Возможные варианты стратегии	Характеристики варианта		
	Преимущество	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Стратегии упреждающие противодействия возможным угрозам»			
Вариант 2: «Стратегии пассивной защиты от возможных угроз»			

Задание 28

Проведите сравнительный анализ основных подходов к созданию службы безопасности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Таблица 3

Подходы к созданию службы безопасности

Возможные варианты стратегического подхода	Характеристики варианта		
	Преимущество	Недостатки	Рекомендации по применению
Вариант 1: «Создание полноценной службы безопасности»			

Вариант 1: «Создание полноценной службы безопасности»			
--	--	--	--

Задание 29

Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого графы таблицы.

Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности			
	реальный сектор экономики	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления
Главный субъект угроз				
Главный объект угроз				
Главная форма реализации угроз				

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ПК-5.3 Определяет факторы и риски угроз кадровой безопасности	Обучающийся владеет: методами выявления кадровых рисков организации, рисков утечки конфиденциальной информации с целью соблюдения в профессиональной деятельности требований, установленных нормативными правовыми актами в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечения соблюдение режима секретности, способностью применять при решении профессиональных задач в сфере управления и контроля персоналом психологические методы, средства и приемы

Задание 30

Деловая игра «Подбор и отбор кадров в организацию»

Описание деловой игры: Организация N в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребности в кадрах. Расчет показал, что для эффективной работы и выполнения бизнес-плана в срок в отделе социологических исследований появилась вакантная должность социолога и, следовательно, образовалась дополнительная потребность в привлечении кадров.

Были использована различные источники поиска и подбора потенциальных работников и в результате в организацию стали поступать резюме и анкеты кандидатов на вакантные места. Их изучение позволило сотрудникам отдела кадров произвести предварительный отбор 5 претендентов, которым были высланы письма с приглашениями на собеседование.

До проведения собеседования специалистами были разработаны должностная инструкция социолога, основные требования к претендентам на должность, стратегия проведения собеседования.

Следующий этап отбора – проведение итогового собеседования, в котором принимают участие специалисты и претенденты.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей степени отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи:

Для проведения деловой игры участникам необходимо:

1. Разработать должностную инструкцию социолога, содержащую перечень задач, функций, прав и ответственности работника.
2. На основе должностной инструкции разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (т.е. составить «идеальную» модель

работника).

3. Разработать структуру резюме и составить резюме на себя – претендента на должность.

4. Разработать форму анкеты кандидата на должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают в организации, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.

5. Разработать подготовительные мероприятия для проведения собеседования (выработка стратегии итогового собеседования).

6. Разработать форму оценочного листа собеседования, который используется специалистами в ходе проведения собеседования для кратких пометок, замечаний, касающихся кандидата.

7. Провести собеседование.

8. Произвести отбор кандидата и принять решение о приеме его на работу.

9. После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации, корректности вопросов, логики и этики делового общения. Дать объективную оценку разработанности той и другой стороной документов с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информативности и т.д. Прокомментировать результат принятого решения о приеме кандидата на должность.

Описание хода деловой игры

1. Деловая игра рассчитана на 2 академических часа.

2. Преподаватель за неделю до аудиторного занятия дает задание, объясняет цели и задачи деловой игры.

3. Из участников игры формируются три группы: экспертная группа, состоящая из 3 человек, и две группы из остальных участников, одна из которых представляет собой претендентов на вакантную должность, а другая – представителей конкретной, выбранной участниками организации (ее вице-президент, начальник отдела социологических исследований, специалист по работе с кадрами, психолог). Участники игры распределяют между собой роли самостоятельно, по желанию (группа «Претенденты», группа «Специалисты», группа «Эксперты»).

4. Экспертная группа выполняет пункт 9 в разделе «Поставка задачи».

5. Две другие группы работают параллельно: группа «Претенденты» выполняет пункты 3, 4, 7 в разделе «Поставка задачи»; группа «Специалисты» выполняет пункты 1, 2, 5, 6, 7, 8 в разделе «Поставка задачи».

6. Все остальные присутствующие внимательно наблюдают за ходом собеседования, выслушивают вопросы и ответы двух сторон, заключение экспертов, а после участвуют в обсуждении деловой игры.

7. Преподаватель дает свои комментарии и делает замечания, подводит итоги.

Задание 31

Кейс «Слово не воробей...»

Перед менеджером по персоналу поставили задачу наладить взаимоотношения между сотрудниками. Как побороть сплетни в коллективе? Оцените свои силы в решении нестандартной задачи по пресечению интриг и недопонимания между работниками.

Ситуация. Коллектив отдела рекламы компании «В...», которым руководила Наталья М., был исключительно женским. Однажды, проходя мимо кухни, она услышала разговор двух сотрудниц ее отдела – Марии и Ирины. Они обсуждали ее внешний вид. Затем они переключились на ее профессиональные компетенции, которые тоже были подвергнуты критике. Наталья зашла на кухню, и по ее лицу было видно, что она слышала разговор, хотя и старалась сделать вид, что ничего не произошло.

Через какое-то время Мария и Ирина стали замечать, что их руководитель держится с ними более отстранено, чем прежде, и к тому же она начала придирается по мелочам. Но главной неожиданностью стало то, что в конце месяца они не получили премию. Наталья обосновала это тем, что ими не были соблюдены сроки подготовки рекламных буклетов и качество работы не соответствует установленным в компании требованиям.

Объяснения сотрудниц, что сроки были нарушены не по их вине, остались без внимания. После анализа последних событий Мария и Ирина пришли к выводу, что причина такого поведения

Натальи – услышанный разговор на кухне. Они решили обратиться в Маргарите Д., руководителю отдела персонала, чтобы она помогла им разобраться в ситуации и наладить отношения с Натальей.

Задание. Помогите Маргарите Д. найти выход из сложившейся ситуации. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:

1. В чем ошибка Натальи и какие рекомендации ей можно дать относительно ее поведения, после того как она услышала разговор?
2. Возможно ли наладить отношения между Натальей и ее подчиненными и как это сделать?
3. Что необходимо предпринять, чтобы подобные разговоры не возникали между работниками?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Кадровые риски и угрозы. Понятие кадровой безопасности предприятия
2. Подходы к выделению со стороны работников групп риска.
3. Психологические особенности сотрудников, представляющих опасность для организации.
4. Мотивация на обман организации.
5. Классификация причин возникновения кадровых рисков в организации.
6. Классификация кадровых угроз по источнику возникновения.
7. Внутриорганизационные и внешние угрозы.
8. Разновидности деструктивных форм поведения работников.
9. Уровни мошенничества (злоупотребления сотрудниками предприятия).
10. Способы вычисления «внутреннего предпринимателя».
11. Система противодействия мошенничества персонала.
12. Подсистемы контроля, блокирования, восстановления.
13. Принципы выстраивания системы предупреждения и противодействия деструктивному по отношению к организации поведению персонала.
14. Понятие кадровой безопасности предприятия.
15. Организация кадровой работы и обеспечение экономической безопасности.
16. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности предприятия. Составляющие кадровой безопасности и комплекс мер их реализации.
17. Построение кадровой работы в соответствии с принципами экономической безопасности предприятия.
18. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.
19. Алгоритм работы отдела кадров при приеме на работу.
20. Задачи подразделений организации при приеме кандидатов на работу.
21. Информация, собираемая при проверке кандидата.
22. Проверка надежности персонала при приеме на работу.
23. Организация системы контроля персонала. Методы контроля персонала.
24. Направление контроля над сотрудниками со стороны службы безопасности предприятия
25. Особенности кадровой политики при обеспечении экономической безопасности предприятия
26. Особенности кадровой политики по отношению к определенным категориям персонала. Требования к работникам службы безопасности предприятия.
27. Особенности кадровой политики по отношению к разным категориям персонала.
28. Понятие идентификации, вовлеченности и лояльности.
29. Факторы повышения лояльности сотрудников. Факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников.
30. Препятствия для формирования лояльности сотрудников.
31. Система управления кадровой безопасностью организации Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации.
32. Служба безопасности современной организации.
33. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в

системе управления кадровой безопасностью.

34. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.

35. Противодействия угрозам безопасности персонала организации

36. Противодействия угрозам переманивая сотрудников организации.

37. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателями.

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.*

Критерии формирования оценок по экзамену

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

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

«Удовлетворительно» – студент допустил существенные ошибки.

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