

СОГЛАСОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2023 г. № 6)

АКТУАЛИЗИРОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕН

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «29» декабря 2023 г. № 56

УТВЕРЖДЕНА

актуализированная версия
приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Кадровое обеспечение экономической безопасности

специальность

38.05.01 Экономическая безопасность

специализация

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

уровень образования

высшее образование - специалитет

форма обучения

очно-заочная

год набора

2024

Санкт-Петербург
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	3
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ	6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	6
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....	7
5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	8
5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....	22
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ...	27
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	29
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	31
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	31

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен организовывать и координировать деятельность подразделений по минимизации экономических рисков и предупреждению угроз безопасности хозяйствующего субъекта	ПК-1.2 Координирует деятельность подразделений по минимизации экономических рисков и предупреждению угроз безопасности хозяйствующего субъекта	Знает кадровые риски и угрозы, связанные с коррупционным поведением работников и возникновением конфликта интересов, в целях обеспечения кадровой безопасности организации; о психологической надежности работников, влияющей как на успешность профессиональной деятельности, так и на кадровую безопасность организации. Принципы, методы и технологии управления персоналом. Технологии управления подразделением организации и повышения эффективности его работы. Организация и осуществление внутреннего контроля. Умеет разрабатывать и реализовывать программы управления кадровой безопасностью организации, интегрируя знания о психологической надежности работников, кадровой политике и стратегиях управления персоналом. Делегировать различные виды задач работникам подразделения, согласовывать их работу. Обладает навыками основами обеспечения кадровой безопасности организации, управления кадровыми рисками и угрозами, связанными с использованием человеческих ресурсов. разработки и реализации программы управления кадровой политикой организации

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции

Знать- содержание трудового кодекса и закона о персональных данных, способы обеспечения кадровой безопасности;- профессиональные и правовые основы деятельности кадровых служб предприятия;- особенности планирования трудовых показателей деятельности предприятия.

Уметь- трактовать документы кадровой службы предприятия с позиций действующего законодательства РФ и экономической безопасности предприятия с соблюдением этических и профессиональных норм;- разрабатывать план по труду и организационную структуру предприятия;- разрабатывать программы организационных изменений (в т. ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

Владеть- навыками работы с персональными данными работника и навыками разработки должностных квалификационных характеристик сотрудников с учетом требований экономической безопасности предприятия;- методикой учета и контроля результата деятельности персонала предприятия, в том числе с позиций экономической безопасности.

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Таблица – 1.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная

Тема 1 Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	Текущий контроль	Лекция. Кадровая работа как одно из важнейших звеньев обеспечения экономической безопасности. Ключевые точки работы служб экономической безопасности с персоналом хозяйствующего субъекта. Практическое занятие. Теоретические основы кадровой безопасности предприятия. Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий. Практические задания: 1. Общая характеристика фальсификации (подделки документов) как частного случая мошенничества. 2. Общая характеристика дефектов нормы документов; полная и частичная подделка документов. 3. Общая характеристика стандартных форм мошенничества при попытке устроиться на работу.	ДП доклад презентации, Т – тест	устная/письменная
Тема 2 Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	Текущий контроль	Лекция. Правовые ограничения при работе с персоналом. Принципы и процедура работы с персоналом при приеме на работу, в процессе работы и при увольнении сотрудника. Практическое занятие. Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия. Самостоятельная работа. Теоретическая подготовка: изучение материала лекционных занятий. Практические задания: 1. Общая характеристика Федерального закона № 5485-1 «О государственной тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 2. Общая характеристика Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 3. Общая характеристика Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Устная письменная
Тема 3 Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	Текущий контроль	Лекция. Трудовые отношения работодателя и работника. Поиск и подбор кандидатов на работу. Увольнение работников. Заключение трудового договора. Обработка персональных данных работника. Организация работы персонала. Основные направления работы системы экономической безопасности по персоналу: верификация лояльности сотрудников и разрешение конфликтов в коллективе. Предупреждение реализации конфликта интересов у сотрудников. Принципы и методы подбора кандидатов на работу. Детализация требований к рабочему месту и кандидату. Способы выявления ложных сведений о себе, предоставляемых кандидатом. Применение методов тестирования и assessmentcenter при оценке лояльности и профессионализма кандидатов. Виды собеседований. Способы проведения стрессовых (провокативных) собеседований. Виды и цели аттестации персонала. Работа с кадровым резервом. Роль и место системы материального стимулирования работников. Организация работы с увольняемыми или уволенными сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации. Принципы верификации отношений между собственниками, топ-менеджментом и персоналом среднего и высшего звена. Организация внутреннего аудита и контроль за ним. Проверка персонала на лояльность компании (хозяйствующему субъекту): критерии, методы, приемы. Факторы неблагонадежности сотрудников. Характерологические и психологические признаки нелояльности. Обеспечение конфиденциальности результатов проверки.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Письменная Устная
Тема 4. Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	Текущий контроль	Стратегии управления и безопасность организации. Классификации стратегии управления персоналом. Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Классификации кадровой политики. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации. Открытая кадровая политика. Закрытая кадровая политика. Корпоративная культура предприятия и роль персонала. Корпоративная идеология, диагностика и внедрение.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Устная письменная

		Приоритеты и риски кадровой политики. Угрозы в области кадровой безопасности. Деструктивные формы поведения работников и группы риска. Саботаж на рабочем месте.		
Тема 5 Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	Текущий контроль	Процедура привлечения персонала. Документальная проверка. Оценка соискателя в процессе собеседования. Медико-психологическая проверка. Административно-правовая проверка. Проверка профессиональной компетентности и пригодности. Принципы внутреннего взаимодействия. Регламент проверки кандидатов на работу. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия. Карьера как условие кадровой безопасности организации. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Устная письменная
Тема 6. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	Текущий контроль	Надежность работника и её виды. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски. Проверка персонала во время адаптации в компании. Обратная связь от работников. Коммуникации на предприятии. Лояльность персонала. Виды правонарушений со стороны персонала. Инсайдеры. Способы выявления фактов противоправных действий. Проверка сотрудников. Провокационные мероприятия как инструмент выявления неблагонадежных работников. Использование информационно-аналитических программных продуктов для обеспечения кадровой безопасности организации.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Письменная устная
Тема 7. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	Текущий контроль	Несоблюдение бюджетных процессов. Разработка и внедрение не-корректных регламентов. Приобретение новых основных средств вместо списанных. Искажение учетных данных по закупкам основных средств путем некорректного ввода информации в программу. Фальсификация приобретения и последующего сбыта товарно-материальных ценностей. Нецелевое расходование средств, выделенных на оплату расходов. Мошенничество с инвестиционными проектами. Злоупотребление при инвестиционных сделках. Злоупотребление доверием. Разработка и внедрение некорректных процедур документооборота. Мошенничество при обучении работников. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации. Использование должностного положения для совершения мошенничества. Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности. Искажение данных первичного учета по организации продаж. Злоупотребление должностными полномочиями. Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур. Мошенничество с премиальными выплатами. Использование аффилированных связей. Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок. Несанкционированное внесение изменений в программные продукты.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Письменная Устная
Тема 8. Внутренние служебные расследования Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой	Текущий контроль	Правовые основы проведения внутренних служебных расследований. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений. Завершение внутренних служебных расследований. Возможные трудовые споры по итогам служебных расследований. Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела. Исполнение следственного поручения о назначении ревизии и производстве неотложных следственных действий. Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.	Доклад с презентацией Тест Кейс Задания Реферат коллоквиум	Письменная Устная

безопасности организации				
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по овладению теоретическими знаниями и практическими навыками	Т – тест (1-30)	Письменная

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.

Таблица 3.1 – Текущий контроль

№ п/п	Виды работ	Критерии оценивания			
		Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица 3.2 – Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
Компетенция не освоена. Обучающийся не показывает знания, входящие в состав компетенции, не понимает их необходимость и/или не может их применять	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица 4.1 – Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
Неудовлетворительно (2 балла)	Демонстрирует непонимание проблемы, не восприятие материала. Работа незакончена и/или это плагиат
Удовлетворительно (3 балла)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполнен материал понятен и носит целостный характер

Хорошо (4 балла)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения
Отлично (5 баллов)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1 Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад презентацией	Управление кадровыми рисками современной организации. Стратегии управления и безопасность организации. Классификации стратегии управления персоналом. . Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Классификации кадровой политики. . Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управ-ления и стадиями развития организации. Открытая кадровая политика. Закрытая кадровая политика. Корпоративная культура предприятия и роль персонала. Корпоративная идеология, диагностика и внедрение. .
коллоквиум	Возможные трудовые споры по итогам служебных расследова-ний. .Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела. . Исполнение следственного поручения о назначении ревизии и производстве неотложных следственных действий. . Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.. Организация: определение, структура, функции. . Типы организационных культур и их особенности. Представления о кадровой безопасности организации.. Сущность кадровой безопасности организации, ее объект и субъект. . Виды угроз и кадровых рисков. . Кадровые риски современной организации в системе кадровой безопасности.
реферат	Приоритеты и риски кадровой политики. Угрозы в области кадровой безопасности. Деструктивные формы поведения работников и группы риска. Саботаж на рабочем месте. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности орга-низации. Процедура привлечения персонала. Документальная проверка. Оценка соискателя в процессе собеседования. Медико-психологическая проверка. . Административно-правовая проверка
кейс	Утечка коммерческой тайны с использованием современных технологий
задания	Методы мониторинга персонала 1. Сравните два метода мониторинга персонала (например, опросы сотрудников и анализ данных о производительности). Укажите преимуще-ства и недостатки каждого метода. 2. Выберите наиболее подходящий метод мониторинга для оценки эффективности работы сотрудников в call-центре. Обоснуйте свой выбор. 3. Компания внедрила новую систему мониторинга электронной по-чты сотрудников. Однако, это вызвало негативную реакцию среди сотру-дников. Какие потенциальные проблемы могли возникнуть, и как их можно было бы предотвратить?
Тест	Кадровая безопасность это - ... а) состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов орга-низации по развитию и усовершенствованию ее человеческого капитала, поддержке эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей; б) обеспеченность предприятия кадровыми ресурсами, формирование эф-фективной системы

	управления персоналом и коммуникационной полити-ки; в) состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов орга-низации по развитию и усовершенствованию ее человеческого капитала, поддержке эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей; г) деятельность по созданию условий для стабильного функционирования и развития компании, при которых обеспечивается гарантированная зако-нодательством защищенность интересов компании и собственников от рисков и угроз, связанных с персоналом д) Все верные
--	--

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка - в форме доклада (письменная).

Темы докладов: Темы докладов с презентацией

1. Условия обеспечения кадровой безопасности государства.
2. Основные категории, определяющие сущность и среду возник-новения кадровых рисков.
3. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства.
4. Построение рискового кадрового профиля.
5. Концептуальная модель управления кадровыми рисками и угрозами в системе кадровой безопасности государства.
6. Мониторинг и учет кадровых рисков и угроз кадровой без-опасности государства.
7. Подходы к формированию оценочных критериев кадровой безопасности.
8. Показатели кадровых рисков и угроз кадровой безопасности на государственном, региональном и индивидуальном уровне.
9. Стратегические национальные приоритеты в области обеспе-чения кадровой безопасности.
10. Миграционная политика государства как инструмент обеспе-чения кадровой безопасности.

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более пяти докладов с презентацией. Критерии оценки одного доклада с презентацией: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Методические указания по написанию доклада с презентацией. Требования, предъявляемые к докладу с презентацией:

1. Объем доклад не должен превышать 5-8 страниц. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14, с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25 см.
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Доклад должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац доклад должен содержать только одну основную мысль.
6. Доклад должен показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Доклад должен содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

контрольная точка - в форме теста (письменная).

Тесты

Название темы дисциплины	Пример теста
Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	1. Под кадровой безопасностью понимается: а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе; б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе; в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы. 2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности: а) скоординированы; б) противоречивы; в) дополняют друг друга. 3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является: а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника; б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия; в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта. 4. К объектам кадровой безопасности относятся: а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника; б) ресурсы, используемые в производственном процессе; в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта. 5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются: а) климатические; б) антропогенные; в) политико-идеологические. 6. К угрозам кадровой безопасности относятся: а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств; б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов; в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса. 7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся: а) геолого-геоморфологические; б) техногенные; в) переманивание сотрудников.
Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	1. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся: а) нарушение режимов труда и отдыха; б) психологическое насилие; в) переманивание сотрудников. 2. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются: а) неэффективная профессиональная структура кадров; б) утечка информации; в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации. 3. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества: а) незаконное использование и хищение; б) сокрытие и присвоение, хищение; в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты. 4. Система внутреннего контроля кадров включает направления: а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности; б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;

	в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности. 5. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает: а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей; б) бизнес-планы, штатное расписание; в) штатное расписание, справочник должностей. 6. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает: а) сбор информации о родственниках и близком окружении; б) проверку наличия судимостей у кандидата; в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.
Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	1. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании; б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение; в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников. 2. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин; б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка; в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка. 3. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка; б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации; в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях. 4. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются: а) большим количеством предложений сотрудничества; б) большим количеством сотрудников-мужчин; в) децентрализацией управления организацией. 5. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает: а) ротацию кадров; б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность; в) контроль за трудовой дисциплиной. 6. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает: а) обучение и консультации сотрудников; б) контроль за трудовой дисциплиной; в) ротацию кадров. 7. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает: а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение; б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии; в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.

Инструкция по выполнению. Выбрать один правильный ответ

Критерии оценивания: • 5 баллов выставляется, если обучающийся ответил правильно на 100-85% заданий теста; • 4 балла выставляется, если обучающийся ответил на 84-69 % заданий; • 3 балла выставляется, если обучающийся ответил на 68-50% заданий; 2 балла выставляется, если обучающийся ответил менее, чем на 50 % заданий.

Контрольная точка в форме заданий (устная).

Тема. Теоретические основы кадровой безопасности

ПКЗ 1

Задание 1. Обсудите в группах принципы кадровой безопасности государства:

- устранение диспропорций на рынке труда, дефицита инженерных и рабочих кадров;
- сокращение неформальной занятости;
- легализация трудовых отношений;
- повышение уровня профессиональной подготовки специалистов;
- установление принципа приоритетности трудоустройства российских граждан.

Ответьте на вопросы:

- Почему кадровая безопасность является важной составляющей экономической безопасности государства.
- Какие принципы кадровой безопасности должны быть соблюдены в государственном и корпоративном управлении?
- Приведите примеры ситуаций, в которых нарушение принципов кадровой безопасности привело к негативным последствиям.

Тема. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства

ПКЗ 2.

1. Составьте таблицу классификации кадровых рисков для государственной службы, указав причины их возникновения и возможные последствия:

Категория риска	Примеры рисков	Причины возникновения	Последствия
Организационные	Высокая текучесть кадров	Низкая зарплата, отсутствие карьерного роста	Потеря квалифицированных специалистов
Коррупционные	Конфликт интересов	Отсутствие контроля и прозрачности	Ущерб репутации госструктуры
...	...	...	...

Тема 3. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства

Деловая игра по теме 3

Деловая игра "Кадровая безопасность в депрессивных регионах"

Цель игры: Развитие навыков анализа социально-экономических показателей регионов и разработки стратегий обеспечения кадровой безопасности в условиях депрессивных регионов России.

Задачи: научиться анализировать проблемы кадровой безопасности, тренировка навыков стратегического мышления, командной работы и презентации решений.

Участники: Студенты делятся на 5–10 команд, каждая из которых выбирает один из депрессивных регионов России для анализа и разработки стратегии.

Этапы и задания:

Этап 1. Анализ социально-экономического состояния региона:

Цель: Оценить текущее положение региона с точки зрения социально-экономических факторов, влияющих на кадровую безопасность.

Задание: Проанализировать выбранный регион по следующим показателям:

Уровень безработицы.

Миграционные процессы (приток и отток населения).

Индекс человеческого развития (ИЧР).

Уровень бедности и социального расслоения.

Состояние жилищного фонда и инфраструктуры.

Ресурсы: Официальные статистические данные Росстата, региональные отчеты, исследования.

Шаги выполнения:

Сбор данных по региону:

Найти официальные статистические данные (Росстат, региональные отчеты, аналитические исследования).

Собрать показатели по уровню безработицы, миграции, бедности, уровню жизни.
Выявить основные экономические сектора региона.
Оценить состояние инфраструктуры (транспорт, жилье, здравоохранение, образование).
Анализ тенденций и динамики:
Определить, какие показатели ухудшаются/улучшаются за последние 5–10 лет.
Выявить ключевые факторы, влияющие на кадровую безопасность (например, высокая безработица ведет к оттоку кадров).
Выводы и подготовка отчета:
Зафиксировать основные проблемы, выявленные в ходе анализа.
Подготовить краткую сводку (не более 2 страниц) с ключевыми выводами.
Этап 2. Выявление угроз кадровой безопасности
Цель: Определить основные риски и проблемы, связанные с трудовыми ресурсами региона.
Задание: На основе анализа определить основные угрозы кадровой безопасности в регионе, включая:
Отток квалифицированных специалистов.
Низкую мотивацию и производительность труда.
Социальную напряженность и ее влияние на трудовые ресурсы.
Шаги выполнения:
Определение ключевых угроз:
Проанализировать собранные данные и выявить основные угрозы (например, утечка кадров, низкий уровень образования, демографический кризис).
Составить таблицу угроз и их возможных последствий для бизнеса и региона.
Приоритизация угроз:
Оценить уровень критичности каждой угрозы (например, по шкале от 1 до 5, где 1 – незначительная угроза, 5 – критическая).
Выделить 2–3 главные угрозы, требующие первоочередного внимания.
Подготовка презентации:
Составить краткий доклад (1–2 слайда), представляющий основные угрозы и их последствия
Этап 3. Разработка стратегии обеспечения кадровой безопасности
Задание: Разработать комплекс мер по обеспечению кадровой безопасности в регионе, учитывая:
Привлечение и удержание квалифицированных кадров.
Повышение квалификации и переподготовку персонала.
Улучшение условий труда и социальной инфраструктуры.
Стимулирование внутренней миграции в регион.
Цель: Создать практический план действий по улучшению ситуации с кадрами в регионе.
Шаги выполнения:
Формирование стратегических направлений:
Разделить команду на группы, каждая из которых отвечает за одно из направлений (образование, условия труда, социальная поддержка, инвестиции и пр.).
Определить 2–3 ключевых направления улучшения кадровой ситуации.
Разработка конкретных мер:
Придумать минимум 3 конкретные меры для каждого направления (например, налоговые льготы для работодателей, программы переподготовки кадров, улучшение транспортной доступности).
Оценить реалистичность и затраты на внедрение предложенных мер.
Оформление стратегии:
Составить итоговый документ (2–3 страницы) с изложением стратегии.
Подготовить 3–5 слайдов с кратким изложением предложенных решений.
Презентация стратегий и оценка:
Каждая команда представляет свою стратегию перед экспертной комиссией, состоящей из преподавателей и приглашенных специалистов.

Тема. Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации

ПКЗ 4.

Задание 1. Анализ стратегий управления персоналом и их влияние на кадровую безопасность

Виды классификации стратегий управления персоналом:

1. В зависимости от объекта:

Децентрализованная. Учитывает специфику условий деятельности для крупных многопрофильных фирм, подразделения которых функционируют в различных условиях.

Централизованная. Подходит для небольших, узкоспециализированных организаций с однородным составом персонала.

2. По способу реагирования на изменения среды:

Внутренняя. Система управления персоналом реагирует приспособлением к изменениям организации и среды.

Внешняя. Система управления персоналом пытается изменить среду так, чтобы она лучше соответствовала возможностям системы и организации в целом.

3. С точки зрения выбора стратегии:

Инновационная. Характеризуется наличием у персонала склонности к инновациям и возможностью реализации нововведений во всех сферах деятельности организации.

Ориентированная на улучшение качества. Предполагает активное вовлечение персонала в решение проблем, например, посредством организации «кружков качества».

Стратегия сокращения издержек производства. Направлена на оптимизацию численности персонала, предполагает поощрение экономии издержек производства.

4. В зависимости от базы стратегии:

- базирующаяся на ресурсах, которыми располагает компания;
- базирующаяся на условиях, в которых функционирует компания;
- движимая амбициями.

Порядок выполнения задания:

1. Изучите классификацию стратегий управления персоналом. Выберите 1 тип классификации на команду.

2. Определите, какие риски и угрозы могут возникать при реализации каждой стратегии с точки зрения кадровой безопасности.

3. Составьте сравнительную таблицу:

Стратегия управления персоналом	Преимущества для кадровой безопасности
Риски и угрозы для кадровой безопасности	

Пример:

Развивающая стратегия	Повышение лояльности и квалификации	Утечка информации при уходе сотрудников
-----------------------	-------------------------------------	---

Результат:

- Подготовьте 1–2 слайда с таблицей и выводами о наиболее безопасной стратегии управления персоналом.

Тема5. Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия

ПКЗ 5.

Задание 1. Диагностика приоритетов и рисков кадровой политики

1. Проанализируйте кадровую политику выбранной компании (или предложите собственную).

2. Определите ключевые приоритеты кадровой политики (например, развитие персонала, повышение лояльности, привлечение талантов).

3. Используя метод SWOT-анализа, оцените риски и возможности кадровой политики.

Шаблон SWOT-анализа:

Сильные стороны	Слабые стороны
-----------------	----------------

Высокий уровень лояльности	Недостаточное обучение
----------------------------	------------------------

Возможности	Угрозы
-------------	--------

Развитие новых направлений	Высокая текучесть кадров
----------------------------	--------------------------

4. На основе проведённого анализа предложите рекомендации по со-вершенствованию кадровой политики.

Тема. Обеспечение безопасности организации на стадии подбора пер-сонала

ПКЗ 6.

Задание 1. Разработка процедуры привлечения персонала с акцентом на безопасность

1. Выберите на ресурсе HH.ru организацию (на выбор студентов), опишите ее отрасль, виды деятельности, должности, изучаемые в практи-ческой работе, ссылку на вакансии или скриншот.

2. Опишите основные требования к кандидатам:

3. Составьте пошаговую процедуру привлечения персонала, вклю-чающую следующие этапы:

- анализ потребности в персонале;
- подготовка описания вакансии;
- поиск и отбор кандидатов;
- проверка соискателей (документальная, профессиональная, медико-психологическая).

4. Предложите меры для минимизации рисков на каждом этапе.

Пример шаблона таблицы:

Этап	Описание действий	Меры безопасности	Учёт
Анализ потреб-ности	Определение необходимых компетенций и навыков		
требований безопас-ности для позиции			

...

Поиск и отбор кандидатов

...

Документаль-ная проверка

Проверка достоверности предоставленных докумен-тов

ПИЗ по теме 6

Задание 2. Административно-правовая проверка кандидатов

1. Опишите основные этапы административно-правовой проверки:

- Проверка наличия судимостей.
- Проверка на наличие запретов на занятие определённых должно-стей.
- ...
- 2. Разработайте регламент административно-правовой проверки, включающий:
 - Перечень необходимых документов.
 - Источники проверки данных (например, базы данных правоохра-нительных органов).
 - ...

Тема7. Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организа-ции

ПКЗ 7.

Задание 3. Анализ трудовой мотивации и её влияния на кадровую безопасность

1. Определите основные виды трудовой мотивации:

- ☐ материальная (зарплата, бонусы);
- ☐ нематериальная (признание, развитие, комфортные условия).

2. Проанализируйте, как недостаточная мотивация может стать угрозой для кадровой безопасности:

- ☐ снижение производительности труда;
- ☐ увеличение текучести кадров;
- ☐ рост числа ошибок и деструктивного поведения.

3. Предложите систему мотивации, направленную на повышение лояльности и предотвращение угроз.

Пример системы мотивации:

Вид мотивации	Описание	Результат
---------------	----------	-----------

Материальная	Бонусы за достижение KPI	Увеличение производительности
Нематериальная	Корпоративное обучение	Развитие компетенций и лояльности

Тема. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации

ПКЗ 8.

Задание 1. Разработка методов оценки регулятивного компонента надежности

1. Опишите методы оценки регулятивного компонента:

- ☐ тестирование на стрессоустойчивость;
- ☐ наблюдение за поведением сотрудников в сложных ситуациях;
- ☐ анализ отзывов коллег и руководителей.

2. Выберите конкретный метод и разработайте план его внедрения для оценки регулятивного компонента надежности.

Пример плана:

Шаг 1: Провести тестирование на стрессоустойчивость при приеме на работу.

Шаг 2: Наблюдать за поведением сотрудников в стрессовых ситуациях (например, при выполнении срочных задач).

Шаг 3: Проанализировать отзывы коллег о способности сотрудника справляться со стрессом.

3. Создайте график, демонстрирующий зависимость уровня регулятивного компонента от рисков для организации.

Пример графика:

График зависимости рисков от уровня регулятивного компонента

Ось X: Уровень регулятивного компонента (низкий, средний, высокий).

Ось Y: Вероятность конфликтов (низкая, средняя, высокая)

Тема. Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации

ПКЗ 9.

Задание 1. Методы мониторинга персонала

1. Сравните два метода мониторинга персонала (например, опросы сотрудников и анализ данных о производительности). Укажите преимущества и недостатки каждого метода.

2. Выберите наиболее подходящий метод мониторинга для оценки эффективности работы сотрудников в call-центре. Обоснуйте свой выбор.

3. Компания внедрила новую систему мониторинга электронной почты сотрудников. Однако, это вызвало негативную реакцию среди сотрудников. Какие потенциальные проблемы могли возникнуть, и как их можно было бы предотвратить?

Задание 2. Коммуникации на предприятии

1. Выберите компанию (реальную или вымышленную) и проанализируйте её систему внутренней коммуникации. Определите сильные и слабые стороны, на основе анализа укажите конкретные рекомендации по улучшению коммуникаций. Укажите, какие каналы коммуникации используются, как часто и насколько эффективно. Обратите внимание на формальные и неформальные коммуникации.

2. Проанализируйте эффективность проведения собраний в вашей организации (или вымышленной). Определите, какие методы проведения собраний используются, насколько эффективно используется время, какова степень вовлеченности участников. Предложите конкретные рекомендации по повышению эффективности собраний.

3. Оцените корпоративный сайт вашей организации (или вымышленной) с точки зрения эффективности коммуникации. Насколько легко найти необходимую информацию? Насколько удобен интерфейс? Какие разделы сайта нуждаются в улучшении?

4. Как влияет корпоративная культура на коммуникацию в организации? Приведите примеры, как культура может способствовать или препятствовать эффективной коммуникации.

5. Разделитесь на роли и разыграйте конфликтную ситуацию на рабочем месте, продемонстрировав навыки эффективного общения и решения конфликтов.

6. Разделитесь на роли и разыграйте ситуацию сложных переговоров между сотрудниками или отделами.

Тема. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии

ПКЗ 10

Задание 1. Схемы мошенничества

1. Схема “Фиктивные накладные”. Компания обнаружила, что несколько поставщиков предоставили фиктивные накладные на несуществующие товары или услуги. Анализируйте ситуацию: как мошенники создавали фиктивные накладные? Какие признаки мошенничества могли быть замечены? Какие внутренние контрольные процедуры могли бы предотвратить это? Как компания должна реагировать на выявленное мошенничество? Какие дисциплинарные меры могут быть применены к причастным сотрудникам?

2. Схема “Приписка рабочего времени”. Группа сотрудников цеха систематически приписывала себе сверхурочные часы работы, которые фактически не отрабатывались. Анализируйте ситуацию: как осуществлялась приписка? Какие признаки мошенничества могли быть замечены? Какие меры контроля могли бы предотвратить это? Как компания должна реагировать на выявленное мошенничество? Какие последствия для сотрудников и компании?

3. Схема “Подкуп”. Менеджер по закупкам получал взятки от поставщика в обмен на заключение договоров по завышенным ценам. Анализируйте ситуацию: как осуществлялся подкуп? Какие признаки мошенничества могли быть замечены? Какие меры контроля и внутренние процедуры могли бы предотвратить это? Как компания должна реагировать на выявленное мошенничество? Какие юридические последствия для всех участников?

Тема. Внутренние служебные расследования

ПКЗ по теме 11

Задание 1. Внутренняя служба расследования

Вам предоставлен фрагментированный набор документов: банковские выписки, договоры с контрагентами, переписка по электронной почте, внутренние бухгалтерские отчеты. Известно, что в компании действует сложная схема хищения денежных средств, но конкретный механизм и участники не установлены.

Задание:

1. Проанализируйте представленные документы и выявите взаимосвязи между ними.
2. Используйте методы анализа данных (например, сетевой анализ) для выявления аномалий, подозрительных транзакций и связей между контрагентами и сотрудниками.
3. Постройте гипотезы о возможных механизмах мошенничества и круге лиц, причастных к ним.
4. Составьте детализированный план дальнейшего расследования, включающий конкретные запросы на получение дополнительной информации и список потенциальных свидетелей для интервью.

Тема. Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации

ПКЗ 12

Задание 1. Трудовые споры

1. Работник не получил зарплату в течение двух месяцев. Работодатель ссылается на временные финансовые трудности. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае невыплаты зарплаты?

2. Работник был уволен за прогул, хотя он предоставил больничный лист. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае неправомерного увольнения?

3. Работодатель изменил рабочий график работника без его согласия. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае нарушения трудового договора?

4. Работодатель отказал работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае отказа в предоставлении отпуска?

5. Составьте образец заявления в комиссию по трудовым спорам по какому-либо из вышеперечисленных кейсов. Заявление должно содержать все необходимые реквизиты и четко излагать суть спора и требования работника.

6. Составьте образец искового заявления в суд по какому-либо из вышеперечисленных кейсов. Исковое заявление должно содержать все необходимые реквизиты, четко излагать суть спора, требования работника и прилагаемые доказательства.

7. Разработайте внутренний регламент для гипотетической компании, регламентирующий порядок рассмотрения трудовых споров внутри организации. Регламент должен определять порядок обращения с жалобами, процедуры расследования и принятия решений.

8. Разработайте план мероприятий для гипотетической компании, направленный на предотвращение трудовых споров. План должен включать меры по совершенствованию системы управления персоналом, повышению квалификации руководителей, улучшению рабочих условий и коммуникации с работниками.

Название темы учебной дисциплины	Пример задания
Теоретические основы кадровой безопасности предприятия	1. Общая характеристика фальсификации (подделки документов) как частного случая мошенничества. 2. Общая характеристика дефектов нормы документов; полная и частичная подделка документов. 3. Общая характеристика стандартных форм мошенничества при попытке устроиться на работу.
Правовая база обеспечения кадровой безопасности предприятия	1. Общая характеристика Федерального закона № 5485-1 «О государственной тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 2. Общая характеристика Федерального закона № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия. 3. Общая характеристика Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности	1. Общая характеристика целей экспертной оценки претендентов на замещение вакантных должностей на предприятии. 2. Система мер кадровой безопасности как постоянная работа кадровой службы с персоналом предприятия. 3. Адаптация сотрудников, оценка и аттестация персонала, создание кадрового резерва. 4. Воспитание в сотрудниках корпоративных ценностей и проблемы корпоративной лояльности сотрудников предприятия.

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличное владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

Контрольная точка в форме коллоквиума (устная).

1. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски.
2. Проверка персонала во время адаптации в компании.

3. Обратная связь от работников.
4. Коммуникации на предприятии.
5. Лояльность персонала.
6. Виды правонарушений со стороны персонала.
7. Инсайдеры.
8. Способы выявления фактов противоправных действий.
9. Проверка сотрудников.
10. Провокационные мероприятия как инструмент выявления не-благонадежных работников
11. Использование информационно-аналитических программные продукты для обеспечения кадровой безопасности организации.
12. Процедура увольнения работника и возможные ошибки работодателя.
13. Интервью с увольняемым работником.
14. Исследование текучести персонала.
15. Несоблюдение бюджетных процессов.
16. Разработка и внедрение некорректных регламентов.
17. Приобретение новых основных средств вместо списанных.
18. Искажение учетных данных по закупкам основных средств путем некорректного ввода информации в программу.
19. Фальсификация приобретения и последующего сбыта товарно-материальных ценностей.
20. Нецелевое расходование средств, выделенных на оплату расходов.
21. Мошенничество с инвестиционными проектами.
22. Злоупотребление при инвестиционных сделках.
23. Злоупотребление доверием.
24. Разработка и внедрение некорректных процедур документо-оборота.
25. Мошенничество при обучении работников.
26. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации.

Типовые задания для обучающегося

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ				
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 1 или б).	Что из перечисленного является основным компонентом системы кадровой безопасности? а) Финансовый аудит б) Контроль доступа к служебной информации в) Маркетинговая стратегия г) Производственный план				
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, 1 — С)).	Соедините каждое из ниже приведенных понятий или мер с его описанием, выбрав правильные ответы. <table><tr><th>Понятие или мера</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1. Проверка благонадежности</td><td>А) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности</td></tr></table>	Понятие или мера	Описание	1. Проверка благонадежности	А) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности
Понятие или мера	Описание					
1. Проверка благонадежности	А) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности					

		2. Разграничение прав доступа 3. Ведение журнала учета доступа 4. Инструктаж по безопасности 5. Разработка внутренней политики	В) Внутренний документ, регламентирующий меры безопасности С) Проверка биографии и рекомендаций при приеме на работу Д) Ограничение доступа сотрудников только к необходимой информации Е) Ведение записей о входах/выходах сотрудников в систему
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, а), b), d)	Какие меры относятся к основным при обеспечении кадровой безопасности? (выберите все подходящие) а) Проверка благонадежности сотрудников при приеме на работу б) Постоянное обучение и инструктаж по информационной безопасности с) Увеличение численности персонала без учета квалификации д) Контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка е) Разработка и внедрение системы мотивации работников	
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, 1. b) Разработка внутренней политики и регламентов 2. а) Проведение проверок благонадежности сотрудников 3. с) Обучение и инструктаж персонала 4. d) Внедрение системы контроля доступа и мониторинга 5. е) Мониторинг и аудит соблюдения правил безопасности)	Пронумеруйте ниже перечисленные этапы формирования системы кадровой безопасности в логической последовательности (от 1 до 5): а) Проведение проверок благонадежности сотрудников б) Разработка внутренней политики и регламентов с) Обучение и инструктаж персонала д) Внедрение системы контроля доступа и мониторинга е) Мониторинг и аудит соблюдения правил безопасности	

Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, а) текст обоснования).	Что из нижеперечисленного наиболее эффективно снижает риск утечки конфиденциальной информации? а) Установление строгих правил доступа и контроль за их соблюдением б) Увеличение рабочего времени сотрудников в) Повышение заработной платы г) Внедрение новых программных продуктов
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Какие основные меры необходимо предпринять для формирования эффективной системы кадровой безопасности в организации? Обоснуйте, почему каждая из них важна.

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более двух ответов на вопросы к коллоквиуму. Критерии оценивания одного ответа: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Контрольная точка - в форме кейсов (письменная).

Кейсы:

Кейс: Утечка коммерческой тайны с использованием современных технологий. Вы подозреваете, что сотрудник передает конфиденциальную информацию конкурентам, используя зашифрованные каналы связи и облачные хранилища. Вам предоставлены логи доступа к корпоративной сети, данные о сетевом трафике, метаданные файлов, данные с корпоративных мобильных устройств.

Задание:

1. Проанализируйте представленные данные с использованием специализированных инструментов анализа сетевого трафика и криминалистической экспертизы цифровых устройств.
2. Выявите факты использования зашифрованных каналов связи, аномальную активность в облачных хранилищах и другие признаки утечки информации.
3. Определите типы информации, которые могли быть переданы конкурентам, и оцените потенциальный ущерб для компании.
4. Составьте рекомендации по усилению системы защиты коммерческой тайны, включающие технические и организационные меры.

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения

полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Примерный список тем рефератов:

1. Проверка профессиональной компетентности и пригодности.
2. Принципы внутреннего взаимодействия.
3. Регламент проверки кандидатов на работу.
4. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия.
5. Карьера как условие кадровой безопасности организации.
6. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации.
7. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность.
8. Надежность работника и её виды.
9. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски.
10. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски.

Использование должностного положения для совершения мошенничества. .

Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности. .

Искажение данных первичного учета по организации продаж. .

Злоупотребление должностными полномочиями. .

Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур. .

Мошенничество с премиальными выплатами. .

Использование аффилированных связей. .

Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок. .

Несанкционированное внесение изменений в программные продукты..

Правовые основы проведения внутренних служебных расследований..

Правила и методы проведения внутренних служебных расследований. .

Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений. .

Завершение внутренних служебных расследований.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде научно-исследовательской работы студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным, а изложение материала должно носить проблемно-тематический характер.

Каждая работа, носящая реферативный характер, должна быть оформлена в соответствии с Государственным Образовательным Стандартом (ГОСТ).

Структура работы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (указывается актуальность, цель, задачи);
- не менее 3х глав;
- выводы (личное мнение);
- приложения (если есть);
- список используемой литературы.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Во введении обязательно должны быть указаны следующие параметры: тема реферата; предмет и объект исследования; цель; задачи; актуальность; методы исследования.

В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора.

В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы.

Требования к оформлению работы:

- объём 15-20 страниц;
- поля – по 2 см сверху и снизу, 3 см – слева, 1,5 см – справа;
- выравнивание текста по ширине;
- номера страниц – внизу страницы, справа; номер на первой странице не указывается;
- шрифт – «Times New Roman»;
- основной текст – 14 кегль, междустрочный интервал – 1,5 (основной текст, между абзацами);
- абзацный отступ – 1,25;
- расстановка переносов не применяется;
- все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел; знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;
- ссылки – затекстовые (вынесенные за текст реферата и оформленные как список использованной литературы в алфавитном порядке), использование автоматических постраничных ссылок не допускается;
- не менее 5 источников;
- ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 (приложение 2);
- для связи с текстом порядковый номер библиографической записи из списка литературы указывают в отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой.

Критерии оценки реферата. При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями: – соответствие содержания текста выбранной теме; – наличие четкой и логичной структуры; – качество аналитической работы, проделанной при написании реферата; 12 – использование адекватных выбранной теме литературных источников; – самостоятельность, невторичность текста; – обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели; – отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; – соответствие оформления работы предъявляемым требованиям; – сдачи реферата в установленный срок.

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы **7 семестр**

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

ПК-1 Способен организовывать и координировать деятельность подразделений по минимизации экономических рисков и предупреждению угроз безопасности хозяйствующего субъекта

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какая этическая категория выражает способность личности к моральному самоконтролю?

- А) Долг
- Б) Совесть
- В) Ответственность
- Г) Честь

Правильный ответ б

2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Как называется внутренний моральный самоконтроль личности?

- А) Долг
- Б) Совесть
- В) Ответственность
- Г) Справедливость

Правильный ответ б

3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что из перечисленного относится к моральным санкциям?

- А) Штраф
- Б) Лишение свободы
- В) Общественное осуждение

Г) Выговор по службе

Правильный ответ в

4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. В каком соотношении находятся мораль и право?

А) Мораль является частью права

Б) Право является частью морали

В) Они частично пересекаются, но не совпадают

Г) Они полностью совпадают

Правильный ответ в

5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Профессиональная этика специалиста по экономической безопасности требует от него в первую очередь:

А) Максимизации прибыли любой ценой

Б) Соблюдения законности и конфиденциальности

В) Лояльности к конкурентам

Г) Публичности своей деятельности

Правильный ответ б

6. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Доктрина научной организации труда подразумевает:

а) Использование эффектов групповой самоорганизации, формировании партнерских отношений между собственником и менеджером, повышение уровня гуманизации труда.

б) Вытеснение массовой малоквалифицированного труда более квалифицированным, стимулирования индивидуального профессионального развития.

в) Возвращение к коллективистским ценностям, взаимный контроль, взаимопомощь, непрерывное развитие индивидуального и группового потенциала предприятия.

г) Перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов, повышение уровня эксплуатации всех составных элементов системы, в т.ч. и «человеческого материала».

Правильный ответ г

7. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Эмоциональное выгорание характеризуется:

А) Повышением работоспособности

Б) Эмоциональным истощением, цинизмом

В) Желанием больше общаться с людьми

Г) Повышением творческой активности

Правильный ответ б

8. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Конфликт интересов возникает, когда:

А) Специалист работает сверхурочно

Б) Личная заинтересованность может повлиять на профессиональные обязанности

В) Специалист получает премию

Г) Компания терпит убытки

Правильный ответ б

9. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Примером профессиональной деформации экономиста может служить:

А) Стремление к повышению квалификации

Б) Перенос привычки всё проверять и перепроверять на отношения с близкими

В) Участие в профессиональных конкурсах

Г) Наставничество над молодыми коллегами

Правильный ответ б

1

0 А) Налогового планирования

. Б) Формирования доверия к компании

П В) Увеличения производственных мощностей

р Г) Снижения зарплат

о **Правильный ответ б**

ч

и

т

а

11. **Установите** правильное соответствие между понятием и его определением в контексте профессиональной этики.

1	Долг	А	Внутренний самоконтроль
2	Совесть	Б	Осознанная необходимость следовать нормам
3	Ответственность	В	Готовность отвечать за последствия

Правильный ответ: 1 – Б; 2 – А; 3 – В.

12. **Установите** правильную последовательность. Расположите по степени тяжести последствия нарушения профессиональной этики (от лёгких к тяжёлым):

1. Исключение из ассоциации
2. Замечание коллег
3. Потеря репутации
4. Судебный иск

Правильный ответ: 2,3,1,4

13. **Установите соответствие:** Соотнесите вид ответственности и санкцию.

1	Моральная	А	Штраф
2	Административная	Б	Общественное осуждение
3	Дисциплинарная	В	Выговор

Правильный ответ 1 – Б; 2 – А; 3 – В

14. **Установите** правильную последовательность. Расположите этапы принятия этического решения:

1. Анализ последствий
2. Идентификация проблемы
3. Выбор альтернативы
4. Консультация с экспертами

Правильный ответ 2, 4, 1, 3

15. **Установите соответствие:** Соотнесите правило цифрового этикета и его описание:

1	Тема письма	А	Краткое содержание послания
2	Подпись	Б	Информация об отправителе в конце письма
3	Ответ всем	В	Рассылка ответа всем получателям исходного письма

Правильный ответ 1 – А; 2 – Б; 3 – В

16.: **Прочитайте текст и выберите правильный ответ** Какой из критериев является главным при оценке сотрудника с позиций кадровой безопасности?

- а) Уровень образования б) Лояльность к руководству и ценностям компании в) Наличие рекомендаций г) Возраст и пол

Правильный ответ: б

17. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ** Что включает в себя понятие «проверка благонадежности» кандидата на ключевую должность?

- а) Только оценку его профессиональных навыков б) Анализ кредитной истории, связей с конкурентами и судимостей в) Проверку исключительно состояния здоровья г) Тестирование на знание иностранного языка

Правильный ответ: б

18. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ** Какой метод тестирования наиболее эффективен для выявления скрытых мотивов и деструктивных наклонностей (например, склонности к азартным играм, долгов) при приеме на работу?

- а) Тест на скорость печати б) Использование полиграфа (детектора лжи) в) Психологический тест ММРІ (СМИЛ) г) Составление резюме

Правильный ответ: б,в

19. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ** Что является основной задачей

службы безопасности при проведении аттестации персонала?

а) Выявление сотрудников для сокращения фонда оплаты труда б) Оценка компетентности и выявление сотрудников с признаками профессионального выгорания или конфликта интересов в) Проверка знания корпоративной этики г) Контроль за временем прихода на работу

II

р 20.: Прочитайте текст и выберите правильный ответ Что характеризует понятие «конфликт интересов» в контексте экономической безопасности?

в а) Несовпадение взглядов сотрудников на корпоративные мероприятия б) Ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет на объективное исполнение им трудовых обязанностей в) Разногласия между отделами продаж и логистики г) Спор между работником и профсоюзом

н **Правильный ответ б**

ы 21.: Прочитайте текст и выберите правильный ответ

й Качественная характеристика персонала:

а а) Численность
о б) Структура по полу
т в) Здоровье
в г) Возраст

е **Правильный ответ в**

т 22. Установите соответствие Сопоставьте

1. Кадровый аудит

2. Аттестация персонала

3. Кадровое планирование

а) процесс оценки соответствия работника занимаемой должности
б) комплексная проверка системы управления персоналом на соответствие нормам и целям организации
в) определение потребности в персонале, его квалификации и компетенций на определенный период

Правильный ответ: 1б2а3в

23. Установите правильную последовательность этапов проверки кандидата на ключевую должность:

1. Проверка подлинности документов и биографических данных
2. Получение письменного согласия на обработку персональных данных
3. Оценка профессиональных компетенций и опыта
4. Оценка кандидатов службой безопасности (проверка на аффилированность, судимость, долги)
5. Прохождение финального собеседования с руководителем

Правильный ответ 24135

24. Установите соответствие: Сопоставьте понятия: 1. Программа обеспечения безопасности А) Обеспечение безопасности персонала и гостей 2. Охранно-пожарная система В) Противопожарные мероприятия 3. Видеонаблюдение С) Мониторинг безопасности

Правильный ответ 1. А, 2. В, 3. С

25. Установите соответствие. между профессионально важным качеством специалиста по экономической безопасности с его психологическим содержанием.:Качество:

- 1) Бдительность
- 2) Наблюдательность
- 3) Коммуникативная толерантность
- 4) Устойчивость внимания

Психологическое содержание:

- А) Способность длительно поддерживать внимание на объектах, не подающих признаков активности
- Б) Систематическое преднамеренное восприятие, обусловленное задачей деятельности

- В) Психическая готовность к своевременному обнаружению негативных сигналов
 Г) Способность принимать и адекватно воспринимать индивидуальные особенности собеседников

Правильный ответ 1-В, 2-Б, 3-Г, 4-А

26. Установите соответствие. между категориями характеристик сотрудника (цифры) и их описанием (буквы), которые обеспечивают экономическую безопасность бизнеса.

Категория характеристики	Описание
1. Деловые (профессиональные)	А. Соблюдение правил обращения с коммерческой тайной и отсутствие склонности к конфликтам.
2. Психологические	Б. Уровень квалификации, опыт работы, производительность и умение принимать решения в кризисе.
3. Финансовые и правовые	В. Наличие долгов, судимостей, связей с криминалом или конкурентами, проверка ФССП.
4. Морально-этические	Г. Лояльность к компании, отсутствие конфликта интересов, честность и разделение корпоративных ценностей.

Правильный ответ: Б1. А2. В3. Г4

27. Установите правильную последовательность. Какова последовательность практических действий службы экономической безопасности при обнаружении факта компрометации (утечки) коммерческой тайны?

1. Локализация источника утечки и блокировка доступа
2. Регистрация инцидента и оповещение руководства
3. Проведение внутреннего расследования
4. Оценка нанесенного экономического ущерба
5. Внедрение превентивных мер по предотвращению повторения

Правильный ответ 21345

28. Установите правильную последовательность. Расположите этапы выявления недобросовестного поведения сотрудника в хронологическом порядке:

1. Выявление отклонений в финансово-хозяйственных показателях (анализ КРІ или аудит)
2. Проведение опроса или тестирования на полиграфе (при наличии согласия)
3. Фиксация подозрительных операций и связей
4. Сбор доказательной базы
5. Принятие административного или кадрового решения

Правильный ответ 13245

29. Установите правильную последовательность этапов проверки кандидатов на соответствие требованиям экономической безопасности предприятия. **Варианты ответов:**

- А. Проверка по базам данных (ФССП, МВД, судимости, наличие исполнительных производств).
- Б. Проведение очного собеседования и оценка компетенций (hard и soft skills).
- В. Сбор рекомендаций с предыдущих мест работы и проверка подлинности документов.
- Г. Оценка кандидата службой безопасности (проверка на аффилированность, кредитная история, полиграф при необходимости).
- Д. Оформление результатов, подписание документов, включение в график адаптации.

Правильная последовательность:

1. Б (Первичный отбор и оценка профессиональных качеств).
2. А (Проверка по официальным базам данных на предмет правовых и финансовых рисков).
3. Г (Углубленная проверка службой безопасности).
4. В (Сбор рекомендаций и подтверждение достоверности предоставленных данных).
5. Д (Финальное оформление и допуск к работе)

30. Установите правильную последовательность При проверке характеристик службой безопасности приоритет отдается следующим параметрам:

1. **Финансовая дисциплина:** Отсутствие критической закредитованности и долгов.
2. **Деловая репутация:** Наличие достоверных отзывов и отсутствие увольнений по «компрометирующим» статьям.

3. **Конфликт интересов:** Отсутствие бизнеса у кандидата или его близких родственников, пересекающегося с деятельностью компании.
4. **Отношение к конфиденциальности:** Понимание основ защиты коммерческой тайны и персональных данных.

Правильный ответ 1234

Инструкция по выполнению. При ответе на вопросы:

Выбрать один правильный ответ. Дополнить фразу, сопоставить, установить последовательность

Вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Общая характеристика кадровой безопасности предприятия, ее цели и задачи, направления ее организации.
2. Структура кадровой безопасности предприятия, общая характеристика ее основных составляющих.
3. Негативные риски и угрозы, связанные с деятельностью персонала как объект кадровой безопасности предприятия.
4. Угрозы кадровой безопасности предприятия по месту возникновения, их общая характеристика.
5. Общая характеристика наиболее распространенных видов нарушений со стороны персонала предприятия являются.
6. Общая характеристика методов предотвращения угроз кадровой безопасности предприятия.
7. Кадровая политика предприятия, общая характеристика основных типов кадровой политики.
8. Характеристика типов кадровой политики предприятия по уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию.
9. Характеристика типов кадровой политики предприятия по степени открытости формирования кадрового потенциала.
10. Общая характеристика функций и задач службы управления персоналом.
11. Общая характеристика кадрового резерва предприятия.
12. Общая характеристика комплекса мероприятий по кадровой безопасности предприятия.
13. Методы определения морально-психологического климата у персонала предприятия.
14. Общая характеристика возможных признаков агентурного внедрения на предприятие.
15. Общая характеристика кадрового потенциала РФ.
16. Общая характеристика параметров оценки надежности персонала предприятия.
17. Характеристика направлений деятельности руководства предприятия по обеспечению интеллектуальной и кадровой составляющих его экономической безопасности.
18. Технология работы по обеспечению кадровой безопасности на предприятии.
19. Общая характеристика правовой базы по обеспечению кадровой безопасности предприятия.
20. Общая характеристика Трудового кодекса РФ с позиции обеспечения кадровой безопасности предприятия.
21. Характеристика основных направлений работы с персоналом с целью снижения рисков в рамках экономической безопасности предприятия.
22. Работа с персоналом предприятия по вопросам сохранности государственной, корпоративной тайны и конфиденциальной информации.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

обучающихся по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами института.

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги текущей аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине.

Промежуточная аттестация обучающихся института является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием пятибалльной системы оценки знаний обучающихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 5 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 30. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
с нарушениями и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представлении учебной

	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осознательно-слуховой	информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осознательно-слуховой	— визуально-кинестетические; — аудио-визуальные; — аудиально-кинестетические; — аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л. Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	— устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; — с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения -

	графические работы и др.
С нарушениями слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, Графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа. Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются