

## Приложение к рабочей программе дисциплины Кадровая безопасность предприятия

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика  
Направленность (профиль) – Экономическая безопасность субъектов предпринимательства  
Учебный план 2021 года разработки

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 1 Назначение фонда оценочных средств (ФОС) по дисциплине

ФОС по учебной дисциплине – совокупность контрольных материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения, а также и уровня сформированности всех компетенций, закрепленных за дисциплиной. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Задачи ФОС:

– управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и формированием компетенций, определенных ОПОП по направлению 38.04.01. Экономика, магистерская программа – Экономическая безопасность субъектов предпринимательства;

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс университета инновационных методов обучения;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

#### 2 Структура ФОС и применяемые методы оценки полученных знаний

##### 2.1 Общие сведения о ФОС

ФОС позволяет оценить освоение всех указанных в рабочей программе компетенций, установленных ОПОП. В качестве методов оценивания применяются реферирование материала, экспресс-опрос, тестирование.

Структурными элементами ФОС по дисциплине являются: ФОС для проведения текущего контроля, состоящий из тематики рефератов, вопросов для письменного экспресс-опроса и шкал оценивания к ним; ФОС для проведения промежуточной аттестации, состоящий из тестов и шкалы оценивания.

#### Применяемые методы оценки полученных знаний по разделам дисциплины

Раздел	Текущая аттестация		Промежуточная аттестация
	Реферат	Экспресс опрос	Комплексное тестирование
Тема 1. Теоретико-методологические основы кадрового менеджмента	+	+	Зачет
Тема 2. Правовое регулирование управления персоналом	+	+	
Тема 3. Организация управления кадровой безопасностью предприятия	+	+	
Тема 4. Функционально-стоимостный анализ системы управления персоналом	+	+	
Тема 5. Кадровый аудит и кадровый контроллинг на	+	+	

предприятия			
Тема 6. Технологии управления кадровой безопасностью на предприятии	+	+	
Тема 7. Управление персоналом предприятия в целях обеспечения его кадровой безопасности	+	+	

## 2.2 Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

### Реферат

Реферирование – это форма научно-исследовательской деятельности обучающихся, в основе которой находится самостоятельный поиск и обработка информации по обусловленной проблеме, нацеленная на формирование навыков самостоятельной работы студентов.

#### Тема 1. Теоретико-методологические основы кадрового менеджмента

1. Аудит персонала как основа оптимизации управления персоналом
2. Исследование новых подходов управления персоналом как инструмента повышения эффективности деятельности предприятия
3. Компетентностный подход как основа управления персоналом в организации
4. Концептуальная модель персонифицированного управления как основа повышения конкурентоспособности персонала
5. Концептуальные основы управления персоналом в организациях малого бизнеса
6. Необходимость минимизации сопротивления персонала инновационным изменениям в системе управления высокотехнологичным предприятием
7. Основы теории управления персоналом
8. Управление персоналом в организации на основе системы HR-брендинга
9. Социальное развитие персонала посредством внедрения инновационных технологий подготовки и обучения сотрудников
10. Стратегические кадровые приоритеты ПАО Сбербанк

#### Тема 2. Правовое регулирование управления персоналом

1. Проблемы повышения эффективности правового регулирования управления персоналом
2. Организация работы работодателя с персоналом: трудо-правовой аспект
3. Особенности экономико-правового регулирования гражданских и трудовых отношений на рынке труда
4. Особенности найма персонала в России и в Америке

#### Тема 3. Организация управления кадровой безопасностью предприятия

1. Обеспечение экономической безопасности предприятия за счет оценки кадровых рисков
2. Управление кадровыми рисками хозяйствующего субъекта в условиях цифровизации общества
3. идентификация кадровых рисков в системе информационной безопасности
4. Кадровая безопасность - основа экономической безопасности предприятия
5. Оптимизация процесса управления кадровой безопасностью предприятий
6. Кадровое направление обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов
7. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы
8. Управление экономической безопасностью предприятий пищевой промышленности
9. Факторы, влияющие на выбор стратегии обеспечения кадровой безопасности организации.
10. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации

#### Тема 4. Функционально-стоимостный анализ системы управления персоналом

1. Особенности применения функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом
2. Методический подход к использованию функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом
3. К вопросу о применении функционально-стоимостного анализа в процессе управления мотивацией персонала
4. Применение функционально-стоимостного анализа для совершенствования профессионального обучения персонала в организации
5. Автоматизированный системно-когнитивный анализ метод комплексного решения проблемы управления персоналом с применением функционально-стоимостного анализа
6. Роль функционально-стоимостного анализа деятельности HR подразделения предприятия в рамках разработки системы стимулирования персонала
7. Организация и методика проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом
8. Теория и практика проведения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
9. Методология функционально-стоимостного подхода к совершенствованию системы управления корпорации в современных условиях
10. Методология функционально-стоимостного анализа

<p><b>Тема 5. Кадровый аудит и кадровый контроллинг на предприятии</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методология функционально-стоимостного анализа Анализ и оценка кадрового потенциала персонала организации на современном этапе</li> <li>2. Расчет численности и основной функционал сотрудников службы управления персоналом</li> <li>3. Риск-ориентированный внутренний аудит: инструмент идентификации и нивелирования рисков корпоративного мошенничества</li> <li>4. Разработка методики оценки кадровых рисков</li> <li>5. Особенности кадрового аудита при антикризисном управлении</li> <li>6. Технология формирования системы аудита управления персоналом на предприятии</li> <li>7. Отличие кадрового аудита от контроллинга и мониторинга</li> <li>8. Контроллинг персонала как инструмент повышения эффективности унитарных предприятий</li> <li>9. Контроллинг в процессе эволюции системы управления персоналом</li> <li>10. Инструменты и методы контроллинга персонала</li> </ol>
<p><b>Тема 6. Технологии управления кадровой безопасностью на предприятии</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Некоторые аспекты защиты экономической информации в современных условиях</li> <li>2. Разработка формальных моделей и средств сетцентрического управления кадровой безопасностью региона</li> <li>3. Построение системы кадровой безопасности предприятия.</li> <li>4. Превентивная кадровая политика в организации</li> <li>5. Адаптация персонала</li> <li>6. Оценка и аттестация персонала</li> <li>7. Формирование кадрового резерва</li> <li>8. Управление развитием карьеры</li> <li>9. Применение технологий кадрового менеджмента для повышения эффективности системы экономической безопасности на современном предприятии</li> </ol>
<p><b>Тема 7. Управление персоналом предприятия в целях обеспечения его кадровой безопасности</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения</li> <li>2. Кадровые уязвимости безопасности организации</li> <li>3. Усовершенствование кадровой безопасности как элемента усиления финансово-экономической безопасности предприятия</li> <li>4. Обеспечение экономической безопасности предприятия за счет оценки кадровых рисков</li> <li>5. Кадровый потенциал - залог кадровой безопасности предприятия</li> <li>6. Стратегия обеспечения экономической безопасности предприятие: кадровый аспект</li> <li>7. Модель управления системой кадровой безопасности</li> <li>8. Система управления кадровыми рисками на основе структурно-функционального подхода</li> </ol>

Технология оценивания рефератов: оценка рефератов строится с учетом степени соответствия установленным критериям относительно его содержания и представления: актуальность, научная и практическая значимость, соответствие предмету исследования, полнота (охват отдельных аспектов рассматриваемой проблемы), источники информации, стиль изложения, качество презентации.

В течение семестра каждый обучающийся должен подготовить не менее 3 рефератов.

Рефераты оцениваются по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Критерии формирования оценок за реферат:**

Реферат оценивается с учетом следующих индикаторов:

- актуальность проблемы и темы;
- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;
- наличие авторской позиции, самостоятельность суждений;
- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы;
- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.);
- правильное оформление ссылок на используемую литературу;

- грамотность и культура изложения;
- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдение требований к объему реферата;
- культура оформления: выделение абзацев, - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей, отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; научный стиль изложения материала.

- «отлично» – реферат полностью отвечает вышеперечисленным критериальным требованиям, выполнено 90-100 % от условий;
- «хорошо» – если выполнено 70-89 % от условий, предъявляемых к отличной работе;
- «удовлетворительно» – если выполнено 50-69 % от условий, предъявляемых к отличной работе;
- «неудовлетворительно» – проблема не раскрыта или материал морально устарел не отвечает текущим тенденциям или экономическим условиям, выполнено менее 50% от условий, предъявляемых к отличной работе.

### Экспресс-опрос

#### Тема 1. Теоретико-методологические основы кадрового менеджмента

Контрольный вопрос	
1.	Закономерности методы и принципы управления персоналом
2.	Функционально-целевая модель системы управления
3.	Состав комплексных функциональных подсистем управления организацией
4.	Состав и содержание этапов разработки и внедрения системы управления персоналом
5.	Методы построения системы управления персоналом

#### Тема 2. Правовое регулирование управления персоналом

Контрольный вопрос	
1.	Общая характеристика правового регулирования и документационного оформления управленческих процессов в организации
2.	Понятие и виды конфиденциальной информации
3.	Правовые основы управления карьерой
4.	Правовые требования к подбору персонала
5.	Правовые основы антикризисного управления персоналом

#### Тема 3. Организация управления кадровой безопасностью предприятия

Контрольный вопрос	
1.	Кадровая безопасность и ее место в системе конкурентных преимуществ предприятия
2.	Классификация угроз кадровой безопасности предприятия и методов противодействия им
3.	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности
4.	Общая структура системы управления кадровой безопасностью, требования к ее организации и эксплуатации
5.	Стратегия обеспечения кадровой безопасности

#### Тема 4. Функционально-стоимостный анализ системы управления персоналом

Контрольный вопрос	
1.	Основные этапы проведения ФСА системы управления персоналом
2.	Особенности и факторы ФСА персонала
3.	Система и показатели управления в ФСА персонала предприятия
4.	Потенциал персонала организации и его развитие
5.	Обеспеченность персоналом и его использование в ФСА

## Тема 5. Кадровый аудит и кадровый контроллинг на предприятии

Контрольный вопрос	
1.	Аудит кадрового делопроизводства
2.	Аудит кадрового потенциала
3.	Аудит организационной структуры управления
4.	Аудит кадровых процессов
5.	Технология реализации кадрового контроллинга

## Тема 6. Технологии управления кадровой безопасностью на предприятии

Контрольный вопрос	
1.	Противодействие угрозе переманивания сотрудников
2.	Противодействие угрозе невыполнения должностных обязанностей
3.	Обеспечение информационной безопасности с участием персонала
4.	Методы противодействия угрозам имущественной безопасности со стороны персонала
5.	Противодействие угрозе покушения на сотрудников

## Тема 7. Управление персоналом предприятия в целях обеспечения его кадровой безопасности

Контрольный вопрос	
1.	Лояльность персонала как основная предпосылка обеспечения кадровой безопасности
2.	Стратегия управления лояльностью персонала
3.	Типовые ошибки в кадровой стратегии, снижающие уровень ее кадровой безопасности
4.	Универсальные HR-технологии обеспечивающие кадровую безопасность
5.	HR-технологии обеспечивающие информационную безопасность со стороны персонала предприятия

### Критерии формирования оценок за экспресс-опрос:

Экспресс-опрос на проводится путем письменных ответов на вопросы соответствующей темы. Оценивание осуществляется по двухбалльной системе: «не зачтено», «зачтено». Оценка «зачтено» выставляется в случае правильного ответа на вопросы экспресс-опроса (допускается наличие неточностей в ответах не более чем 50%). Время на прохождение экспресс-опроса – 10 минут; количество попыток прохождения экспресс-опроса – неограниченно.

### 2.3 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

**Зачет** является формой проведения промежуточного контроля по дисциплине «Кадровая безопасность предприятия»

Технология проведения зачета по дисциплине – прохождение комплексного теста по всем изученным темам. Тестирование может быть осуществлено в электронном варианте на основе возможностей системы MOODLE.

Условием допуска к промежуточной аттестации являются положительные оценки за реферат, оценка «зачтено» по всем темам, в рамках которых предусмотрен письменный экспресс-опрос.

## Тема 1. Теоретико-методологические основы кадрового менеджмента

1. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?	а) организационные методы воздействия; б) распорядительные методы воздействия; в) материальная ответственность и взыскания; г) методы дисциплинарного воздействия; д) экономические методы
2. К организационным	а) должностная инструкция;

методам воздействия на персонал относится:	<ul style="list-style-type: none"> <li>б) приказ;</li> <li>в) распоряжение;</li> <li>г) удержание из зарплаты;</li> <li>д) увольнение</li> </ul>
3. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями организации подразумевает, что:	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие организации, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования организации;</li> <li>б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями организации;</li> <li>в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий деятельности организации;</li> <li>г) функции управления персоналом прямо не связаны с целями производства;</li> <li>д) цели производства носят подчиненный характер по отношению к функциям управления производства</li> </ul>
4. Что следует понимать под категорией «персонал»?	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;</li> <li>б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;</li> <li>в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.</li> </ul>
5. Для внутренней кадровой политики характерно..	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) невысокие издержки подготовки нужных кадров;</li> <li>б) значительные сроки получения новых кадров;</li> <li>в) риск потери вложений в подготовку сотрудников;</li> <li>г) высокий имидж фирмы на рынке труда</li> </ul>
6. Executive search ("охота за головами") - это:	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) переманивание конкретных сотрудников из других компаний;</li> <li>б) подбор руководящих сотрудников;</li> <li>в) целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности и/или топ-менеджеров) и соответствующим опытом работы;</li> <li>г) промышленный шпионаж;</li> <li>д) уничтожение ценных сотрудников конкурирующих фирм</li> </ul>
7. К недостаткам проектной организационной структуры в плане координации взаимодействия среди сотрудников можно отнести:	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) значительные затраты времени на согласование оперативных вопросов;</li> <li>б) отсутствие единоначалия;</li> <li>в) отсутствие возможности проявить инициативу;</li> <li>г) низкая гибкость структуры;</li> <li>д) излишняя громоздкость бюрократической надстройки</li> </ul>
8.	
9. Роль экономических методов управления заключается в	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Мобилизации кадрового состава на достижение обозначенного результата</li> <li>б) Повышении мотивационной функции в процессе труда</li> <li>в) Обоснованности уровня затрат на персонал</li> <li>г) Все ответы верны</li> </ul>
10. Система теоретико-	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Кадровая политика</li> </ul>

методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, принципов и методов управления персоналом - это	б) Кадровая стратегия в) Концепция управления персоналом г) Методология кадровой работы на предприятии
---	--

## Тема 2. Правовое регулирование управления персоналом

1. В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:	а) в правилах внутреннего распорядка; б) в положении о персонале; в) в должностной инструкции работника; г) в трудовом договоре; д) в устной договоренности между работником и работодателем
2. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно:	за 2 дня; за 2 недели; за 1 месяц; за 3 месяца.
3. При переименовании организации запись в трудовую книжку:	а) Вносить не нужно б) Нужно только тем работникам, которые увольняются из компании в) Нужно только в случае смены организационно-правовой формы г) Нужно
4. Какой срок считается максимальным для испытания при приеме на работу (ст. 70):	а) 1 год б) 6 месяцев в) 3 месяца г) Нет ограничений
5. Какие документы не предъявляются при приеме на работу по совместительству?	а) Паспорт. б) Трудовая книжка. в) Документ об образовании.
6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждении не может превышать:	а) 36 часов в неделю; б) 40 часов в неделю; в) 48 часов в неделю; г) 50 часов в неделю.
7. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является:	а) трудовая книжка; б) паспорт; в) диплом; г) сертификат специалиста
8. Сколько раз в год можно вносить изменения в штатное расписание?	а) Законодательством это не регламентировано б) 3 раза в) 6 раз г) Штатное расписание утверждается 1 раз на весь год
9. В рабочее время не включается	а) перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет б) перерыв для отдыха и питания в) междусменный перерыв
10. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...	а) ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества

	б) прямой действительный ущерб в) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
--	---

Тема 3. Организация управления кадровой безопасностью предприятия

1. Процесс минимизации различных неблагоприятных воздействий на экономическую безопасность за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом	а) Стратегия кадровой безопасности б) Антикризисное управление в) Управление кадровой безопасностью г) Кадровая работа
2. К процедурным методам обеспечения кадровой безопасности относятся	а) Проверка кандидатов по милицеским базам данных б) Документарный контроль в) Проверка кредитной истории г) Проверка рекомендаций д) Все ответы верны
3. Угрозы безопасности со стороны действующих сотрудников	а) Хищение имущества б) Шантаж компетентностью в) Шантаж полномочиями г) Использование имущества в личных целях д) Все ответы верны
4. Служба управления персоналом должна	а) Разрабатывать кадровую политику б) Принимать участие в разработке положений корпоративной культуры в) Разрабатывать внутреннюю нормативно-правовую базу г) Документировать дисциплинарной практики д) Все ответы верны
5. Осуществление необходимых мер по обеспечению безопасности, основанные на постоянной готовности к возможным отражениям как внутренних, так и внешних угроз – это принцип _____ в экономической безопасности.	а) Своевременности б) Комплексности в) Непрерывности г) Активности д) Универсальности
6. Обеспечение безопасности посредством применения таких мер и проведение мероприятий, которые дают положительный эффект независимо от места конкретных применений – это принцип _____ в экономической безопасности.	а) Своевременности б) Комплексности в) Непрерывности г) Активности д) Универсальности
7. Главные группы критериев кадровой безопасности	а) Показатели численного состава персонала и его динамики; б) Показатели квалификации и интеллектуального потенциала; в) Показатели эффективности использования персонала; г) Показатели качества мотивационной системы д) Все ответы верны
8. В основе данного варианта лежит стратегическая ориентация руководства	а) Стратегия упреждающего противодействия угрозам.



организации на максимально жесткое противодействие возможным угрозам кадровой безопасности путем реализации двух принципов. Первым принципом является выраженный приоритет профилактических методов противодействия возможным угрозам. Вторым принципом является возможность применения для профилактики и отражения возможных угроз не в полной мере легитимных методов.	б) Стратегия пассивной защиты от угроз в) Стратегия адекватного ответа на угрозы
9. Определяется как совокупность формализованных технологий обеспечения безопасности организации от различных видов кадровых угроз	а) Информационное обеспечение б) Организационное обеспечение в) Технологическое обеспечение г) Ресурсное обеспечение д) Инструментарное обеспечение
10. Определяется как совокупность прикладных методов управления, используемых в рамках системы	а) Информационное обеспечение б) Организационное обеспечение в) Технологическое обеспечение г) Ресурсное обеспечение д) Инструментарное обеспечение

#### Тема 4. Функционально-стоимостный анализ системы управления персоналом

1. Функционально-стоимостный анализ (ФСА) – это	а) Метод системного анализа, позволяющий дать оценку эффективности с позиции соотношения затраты-результат б) Метод системного анализа, позволяющий дать оценку работоспособности по отношению к затратам в) Метод системного анализа, позволяющий дать оценку функциональной эффективности г) Метод системного анализа, позволяющий дать оценку рациональности распределения функциональных свойств с позиции обеспечения устойчивости всей экономической системы
2. Итогом проведения ФСА является	а) Снижение затрат на единицу полезного эффекта б) Перераспределение функциональных закреплений в) Пересмотр технических параметров в целях снижения затрат на производство г) Повышение качества выполняемых функций объекта исследования
3. Основными этапами ФСА являются	а) Аналитико-творческий б) Коммерческо-сбытовой в) Поточно-производственный г) Все ответы верны д) Нет верного ответа
4. Построение структурной модели объекта и ее анализ проводятся на	а) Подготовительном этапе ФСА б) Информационном этапе ФСА в) Аналитическом этапе ФСА г) Творческом этапе ФСА
5. Выявление и формулировка функций объекта проводится на	а) Подготовительном этапе ФСА б) Информационном этапе ФСА в) Аналитическом этапе ФСА г) Творческом этапе ФСА
6. Какие элементы включает система нематериальной мотивации, учитываемые при	а) Пособия и выплаты б) Соцпакет в) Награды и статусные различия

проведении ФСА персонала	г) Пенсионные схемы и льготные условия д) Все перечисленные
7. Источниками информации при проведении ФСА персонала являются	а) План по труду б) Отчет по труду в) Финансовая отчетность г) Данные табельного учета д) Все ответы верны
8. К показателям оценки обеспеченности персоналом относятся	а) Качественный состав по уровню квалификации персонала б) Обеспеченность персоналом в) Показатели движения персонала г) Все ответы верны
9. Отношение суммы принятых и выбывших работников к среднесписочной численности - это	а) Коэффициент избыточного оборота б) Коэффициент оборота кадров в) Коэффициент движения кадров г) Коэффициент замещения кадров
10. Коэффициент использования максимально возможного фонда времени определяется отношением	а) Фактически отработанных часов к табельному фонду времени б) Фактически отработанных часов к табельному фонду времени за вычетом очередных отпусков в) Фактически отработанных часов к средней установленной продолжительности рабочего дня г) Фактически отработанных работником дней к количеству дней, которое должен был отработать

#### Тема 5. Кадровый аудит и кадровый контроллинг на предприятии

1. Процедура получения и независимой оценки данных об отдельном процессе, направленная на установление их соответствия определенным критериям, и предоставление результатов заинтересованным лицам – это	а) Мониторинг б) Контролиинг в) Аудит г) Аналитическая оценка
2. Анализ различных показателей деятельности с позиции перспектив развития, с точки зрения проекций составляющих элементов прошлого и настоящего	а) Текущий аудит б) Оперативный аудит в) Перспективный аудит г) Стратегический аудит
3. Основы кадрового аудита были заложены Хоторнских экспериментах в	а) Э.Мэйо б) Тейлора в) А. Файоля г) Герцберга
4. Объектами кадрового аудита являются	а) Кадровая документация б) Трудовой коллектив в) Методы и принципы управления г) Организационная структура управления д) Все ответы верны е) Нет верного ответа
5. Процедура, предполагающая анализ кадровой документации на предмет наличия и соответствия ее содержания и оформления трудовому законодательству и внутренним требованиям компании	а) Кадровый аудит б) Аудит делопроизводства в) Контроллинг кадрового делопроизводства г) Организационно-управленческий аудит

	<ul style="list-style-type: none"> <li>д) Аудит кадрового потенциала</li> <li>е) Правовой аудит</li> </ul>
6. Процедура, позволяющая выявить соответствие кадрового состава предприятия стратегическим целям его развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Кадровый аудит</li> <li>б) Аудит делопроизводства</li> <li>в) Контроллинг кадрового делопроизводства</li> <li>г) Организационно-управленческий аудит</li> <li>д) Аудит кадрового потенциала</li> </ul>
7. Объектом данного вида действий выступает организационная структура, соподчиненность ее элементов, реализация властных полномочий в соответствии с поставленными целями	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Кадровый аудит</li> <li>б) Аудит делопроизводства</li> <li>в) Контроллинг кадрового делопроизводства</li> <li>г) Организационно-управленческий аудит</li> <li>д) Аудит кадрового потенциала</li> </ul>
8. Методология кадрового аудита включает следующие подходы	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Нормативно-правовой</li> <li>б) Социологический</li> <li>в) Управленческий</li> <li>г) Поведенческий</li> <li>д) Системный</li> <li>е) Все ответы верны</li> </ul>
9. Какие из этих методов применяются в кадровом аудите	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Дерево проблем</li> <li>б) Дерево норм</li> <li>в) Дерево целей</li> <li>г) Дерево решений</li> </ul>
10. Ориентация управленческого процесса на достижение поставленных целей	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Цель управления персоналом</li> <li>б) Цель кадрового аудита</li> <li>в) Цель кадрового контроллинга</li> <li>г) Цель стратегического управления</li> </ul>

#### Тема 6. Технологии управления кадровой безопасностью на предприятии

1. Пресечение мошенничества, рейдерского захвата, предотвращение коррупционной деятельности в организации, и др.	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) относится к методам целенаправленного воздействия</li> <li>б) относится к методам тайного принуждения</li> <li>в) относится к методам информационно-психологического воздействия</li> </ul>
2. Конкурентная разведка, вербовка работников, различного рода манипуляции, в том числе использование нейролингвистического программирования, промышленный шпионаж и др.	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) относится к методам целенаправленного воздействия</li> <li>б) относится к методам тайного принуждения</li> <li>в) относится к методам информационно-психологического воздействия</li> </ul>
3. Нарушение прав работников на рабочем месте, дискриминации, психическое насилие: моббинг, буллинг, харасмент.	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) относится к методам целенаправленного воздействия</li> <li>б) относится к методам тайного принуждения</li> <li>в) относится к методам информационно-психологического воздействия</li> </ul>
4. Что относится к технологиям обеспечения кадровой безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) Технологии подбора кандидатов на вакантные должности</li> <li>б) Технологии мотивации и лояльного поведения</li> <li>в) Технологии обеспечения личной и</li> </ul>

	<p>корпоративной безопасности</p> <p>г) Все ответы верны</p> <p>д) Нет верного ответа</p>
<p>5. Сохранение благоприятного социально-психологического климата в коллективе, направленного на формирование политики честности по отношению к клиентам, работникам и работодателю.</p>	<p>а) Технология управления трудовыми отношениями в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>б) Технология кадрового планирования в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>в) Технология управления развития персонала в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>г) Технология управления мотивацией в контексте обеспечения кадровой безопасности</p>
<p>6. Стимулирование закрепления кадров.</p>	<p>а) Технология управления трудовыми отношениями в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>б) Технология кадрового планирования в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>в) Технология управления развития персонала в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>г) Технология управления мотивацией в контексте обеспечения кадровой безопасности</p>
<p>7. Мониторинг лояльности сотрудников, в отношении которых планируется повышение в должности, зачисление в кадровый резерв.</p>	<p>а) Технология управления трудовыми отношениями в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>б) Технология кадрового планирования в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>в) Технология управления развития персонала в контексте обеспечения кадровой безопасности</p> <p>г) Технология управления мотивацией в контексте обеспечения кадровой безопасности</p>
<p>8. Действия со стороны представителей конкурентов, криминальных группировок, правоохранительных органов государства, направленные на склонить конкретного работника к нарушению доверия со стороны работодателя, например, в форме передачи конфиденциальных сведений (в зависимости от ситуации могут осуществляться различными методами – подкупом, шантажом, угрозами).</p>	<p>а) Вербовка</p> <p>б) Заказ</p> <p>в) Кадровая агрессия</p> <p>г) Шантаж</p>
<p>9. Освобождение сотрудника от ответственности за уже допущенные нарушения, ставшие поводом для шантажа, в случае своевременного информирования службы безопасности об этой попытке</p>	<p>а) Пресечение угрозы склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя</p> <p>б) Профилактика угрозы склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя</p> <p>в) Инструмент угрозы склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя</p>
<p>10. Получение несанкционированного доступа к конфиденциальным сведениям организации, осуществляемое с использованием различных методов компьютерного, технического и организационного характера</p>	<p>а) Перехват информации</p> <p>б) «Слив» информации</p> <p>в) Канал утечки информации</p> <p>г) Хакерская атака</p>

Тема 7. Управление персоналом предприятия в целях обеспечения его кадровой безопасности

1. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает	а) стратегия упреждающего противодействия угрозам; б) стратегия адекватного ответа на угрозы; в) стратегия пассивной защиты от угроз.
2. Наиболее распространенной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает ...	а) стратегия упреждающего противодействия угрозам; б) стратегия адекватного ответа на угрозы; в) стратегия пассивной защиты от угроз.
3. Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает ...	а) высокая ресурсоемкость; б) высокая вероятность конфликтов с законом; в) высокая вероятность конфликтов с конкурентами, клиентами, другими контактными аудиториями.
4. В стратегии обеспечения безопасности организации – работодателя необходимо отражать ...	а) стратегический подход к организации службы безопасности; б) стратегический подход к организации взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области; в) стратегические подходы к организации собственной службы безопасности и к организации взаимодействия со сторонними подрядчиками, специализирующимися в этой области.
5. Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет ...	а) технологическое обеспечение; б) нормативно-методическое обеспечение; в) информационное обеспечение.
6. Абсолютно конфиденциальные сведения включают в себя:	а) информацию, составляющую клиентскую тайну, разглашение которой способно нанести стратегический ущерб интересам клиентов или подконтрольным организациям; б) закрытую информацию о собственниках организации; в) информацию о стратегических планах организации по коммерческому и финансовому направлениям деятельности; г) любую информацию о деятельности службы безопасности, реализуемой в рамках стратегий «упреждающего противодействия» и, частично, «адекватного ответа»; д) прикладные методы защиты информации, используемые организацией (коды, пароли, программы) е) Все ответы верны
7. К прикладным методам защиты информации относятся	а) Методы программно-математического характера б) Методы технического характера в) Методы организационного характера г) Все ответы верны
8. Контроль личной лояльности персонала осуществляется службой безопасности в отношении сотрудников если имеет место	а) необъяснимое объективными причинами внезапное улучшение материального положения сотрудника или контактирующих с ним родственников; б) не вызванные служебной необходимостью контакты с представителями субъектов потенциальных угроз (конкурентов, криминальных

	структур и т.п.); в) изменение образа жизни сотрудника или появление привычек и личностных качеств, делающих его уязвимым для вербовки и шантажа; г) зафиксированные регулярные высказывания недовольства работодателем, служебным положением, доходами и т.п
9. Одна из форм нарушения доверия организации - работодателя нелояльными сотрудниками, в корыстных целях (т.е. за определенное вознаграждение) совершающих действия, наносящие ему имущественный или неимущественный ущерб	а) Коррупция сотрудников б) Кража в) Ограбление г) «Откат»
10. Субъектами угроз имущественной безопасности организации могут выступать	а) Конкуренты б) клиенты или партнеры в) собственные сотрудники г) криминальные структуры д) Все ответы верны

Технология оценивания тестирования: оценка вопросов тестов осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за неправильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется посредством отношения количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте, выраженного в процентах, по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Критерии формирования оценок при тестировании:**

- «отлично» – общая оценка теста попадает в пределы от 90 до 100 %;
- «хорошо» – общая оценка теста попадает в пределы от 79 до 89 %;
- «удовлетворительно» – общая оценка теста попадает в пределы от 61 до 79 %;
- «неудовлетворительно» – общая оценка теста попадает в пределы от 0 до 60 %.

Время прохождения тестов 30 минут. Задание содержит 30 вопросов, выбираемых в случайном порядке в равной степени охватывающих весь материал.