Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 09:47:19
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a488b9a8788b832523

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по подчиненности

_____И.О. Фамилия

«_____»_____20____ г.

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
Управление персоналом и кадровая безопасность

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)
Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
44.03.05
(код и наименование)

наименование направленности (профиля) указывается в случае отличия наименования направленности (профиля) от наименования направления подготовки (специальности)

Присваиваемая квалификация
Учитель экономики и информатики

Форма обучения
очная
(очная, заочная, очно-заочная)

Челябинск 2023г.
город

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Фонд оценочных средств принят:

Ученым советом экономического факультета (института, филиала)

Протокол заседания № 7____ от «_11___»__04_____ 2023___г.

Председатель Ученого совета
факультета (института, филиала) _____ _____
подпись *И.О. Фамилия*

Секретарь Ученого совета
факультета (института, филиала) _____ _____
подпись *И.О. Фамилия*

Фонд оценочных средств разработан и рекомендован кафедрой
Экономической теории и регионального развития
наименование кафедры

Протокол заседания № _7___ от «_06___»___04_____2023___г.

Заведующий кафедрой Саламатов Артем Аркадьевич_____
ФИО

Автор (составитель) доцент кафедры Экономической теории и регионального развития Салмина С.Ю.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *44.03.05 «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)»*
Направленность (профиль) учитель экономики и информатики
Дисциплина: *Управление персоналом и кадровая безопасность*
Семестр (семестры) изучения: *№9*
Форма (формы) промежуточной аттестации: зачет.

Примечание: в случае использования балльно-рейтинговой системы для оценивания результатов – указать данную информацию.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управление персоналом и кадровая безопасность» направлено на формирование следующих компетенций:

Таблица для ФГОС ВО 3+

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-1	Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	Знать: содержание нормативных правовых актов в сфере образования и нормы профессиональной этики Уметь: применять нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики в профессиональной деятельности Иметь навыки и (или) опыт деятельности: навыками применения нормативно-правовых актов в сфере образования и норм профессиональной этики
ОПК-7	Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	Знать: нормы профессиональной этики и нормы взаимодействия с участниками образовательных отношений Уметь: применять нормы профессиональной этики при взаимодействии с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ Иметь навыки и (или) опыт деятельности: навыками взаимодействия с с участниками образовательных отношений
ПК-3	Способен осуществлять консультирование по использованию финансовых продуктов и услуг	Знать: основные нормативные правовые акты в сфере использования финансовых продуктов и услуг Уметь: применять в профессиональной деятельности основные нормативные правовые акты в сфере использования финансовых продуктов и услуг

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		Иметь навыки и (или) опыт деятельности: навыками консультирования по использованию финансовых продуктов и услуг

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	УК-3	Понятие кадровой безопасности организации: структура и функции	Вопросы для устного опроса № 24 – 42	Задания теста № 16-29 Кейс № 1 - 5
2	УК-3 УК-11	Стратегии управления персоналом и безопасность организации	Вопросы для устного опроса № 1-10; 18 – 23	Задания теста № 5 – 15; 30 - 34 Кейс № 1 - 5
3	УК-11	Кадровая безопасность и коррупционное поведение сотрудника	Вопросы для устного опроса № 43 – 48; 63 - 65	Задания теста № 72 - 75 Кейс № 1 - 5
4	УК-3	Кадровая политика как атрибут безопасности организации	Вопросы для устного опроса № 11 – 17; 57 - 68	Задания теста № 35 - 71 Кейс № 1 - 5
5	УК-3	Трудовая мотивация сотрудника и кадровая безопасность организации	Вопросы для устного опроса № 49 - 56	Задания теста № 76 - 79 Кейс № 1 - 5
6	УК-3	Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации	Вопросы для устного опроса № 57 - 68	Задания теста № 1 – 10 - 23; 57 -68 Кейс № 1 - 5
7	УК-11	Девиантное поведение	Вопросы для устного опроса № 69 - 75	Задания теста № 80 - 83 Кейс № 1 - 5

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		сотрудника как угроза кадровой безопасности организации		
8	УК-3 УК-11	Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации	Вопросы для устного опроса № 76 - 80	Задания теста № 84 - 88 Кейс № 1 - 5
	УК-3 УК-11	Риски и угрозы кадровой безопасности организации	Вопросы для устного опроса № 81 - 85	Задания теста № 18 – 22; 36 – 46; 88 – 90 Кейс № 1 - 5

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

Вопросы для устного опроса

1. Понятие и принципы управления персоналом.
2. Кадровый менеджмент.
3. Функции по управлению персоналом.
4. Методы управления персоналом.
5. Классификация методов управления персоналом
6. Административные методы управления персоналом
7. Экономические методы управления персоналом
8. Социально-психологические методы управления персоналом
9. Цель и функции системы управления персоналом
10. Организационная структура управления персоналом организации
11. Кадровая политика организации
12. Виды кадровой политики организации
13. Цели кадровой политики организации
14. Требования, предъявляемые к кадровой политике организации
15. Экономическая обоснованность кадровой политики
16. Закрытая кадровая политика.
17. Открытая кадровая политика.
18. Цели и принципы управления персоналом в современной организации.
19. Предпринимательская стратегия
20. Стратегия динамического роста.
21. Стратегия прибыльности.
22. Стратегия ликвидации.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

23. Стратегия круговорота.
24. Кадровая безопасность как состояние защищенности персонала от внешних и внутренних угроз
25. Система обеспечения кадровой безопасности организации
26. Принципы функционирования системы обеспечения кадровой безопасности организации
27. Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации.
28. Критерии кадровой безопасности организации
29. Кадровая безопасность системы государственной гражданской и муниципальной службы.
30. Найм сотрудников, лояльность и контроль как факторы кадровой безопасности организации.
31. Современные подходы к понятию кадровой безопасности организации.
32. Угрозы кадровой безопасности организации.
33. Противодействие угрозам со стороны персонала.
34. Организация противодействия вербовкам и агентурному внедрению
35.Цели функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
36.Основные направления обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
37. Превентивные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
38. Оперативные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
39. Психологическая надежность сотрудника как условие кадровой безопасности организации.
40. Командная работа как условие кадровой безопасности организации.
41. Формирование умений и навыков командной работы в организации.
42. Трансформация представлений о кадровой безопасности организации.
43.Коррупционное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации.
44. Коррупционное поведение: понятие и виды
45. Способы противодействия коррупционному поведению сотрудников.
46. Понятие антикоррупционной устойчивости сотрудников органов государственной власти и управления, правоохранительных органов и муниципальных служащих.
47. Личностные детерминанты коррупционного поведения сотрудников.
48. Основания классификации коррупционного поведения.
49. Виды мотивации персонала организации.
50. Влияние трудовой мотивации персонала на обеспечение кадровой безопасности.
51. Материальная и нематериальная мотивация.
52. Положительная и отрицательная мотивация
53. Внешняя и внутренняя мотивация
54. Положительная мотивация персонала как условие обеспечения кадровой безопасности
55. Стимулирование персонала как условие обеспечения кадровой безопасности организации
56. Формы мотивации персонала
57. Внешние и внутренние факторы, определяющие кадровую политику организации
58. Основные задачи кадровой политики организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

59. Реализация кадровой политики организации и ее влияние на обеспечение кадровой безопасности.
60. Классификации типов кадровой политики организации.
61. Анализ кадровой политики организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности.
62. Факторы, влияющие на эффективность реализации стратегии управления персоналом организации.
63. Интеграция кадровой и организационной стратегии как условие обеспечения кадровой безопасности.
64. Сильная и слабая корпоративная культура
65. Адаптивная организационная структура
66. Кадровый контроллинг и его влияние на кадровую безопасность организации
67. Стадии развития организации
68. Стадии развития организации и кадровая политика
69. Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации
70. Понятие, сущность и факторы девиантного поведения
71. Диагностика и профилактика девиантного поведения сотрудников организации
72. Факторы, способствующие девиации
73. Способы предотвращения девиантного поведения сотрудников
74. Способы нейтрализации девиантного поведения сотрудников
75. Форм и модели девиантного поведения персонала
76. Трактовки понятия «конфликт интересов»
77. Злоупотребление должностными полномочиями и корыстная заинтересованность
78. Классификация конфликтов интересов
79. Основные способы урегулирования конфликта интересов
80. Методы противодействия конфликтам интересов в организации
81. Понятие «кадровый риск»
82. Основания классификации кадровых рисков
83. Оценка рисков кадровой безопасности организации
84. Критерии оценки рисков кадровой безопасности организации
85. Направления снижения кадровых рисков организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

База тестовых вопросов

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов (полужирным шрифтом – верные варианты)
1	Процесс управления персоналом включает	а) привлечение и отбор кадров в организацию б) оценку и обучение персонала в) высвобождение персонала г) все ответы верны+
2	Что следует понимать под категорией «персонал»	а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике б) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности+ в) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне
3	Что следует понимать под понятием «кадры»	а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне+ в) определенная категория населения, занятая в процессе производства, распределения и обмена
4	Выделите катего-	а) избранные, назначенные или утвержденные на

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	рии населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько)	оплачиваемую должность, временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе+ б) работающие по найму+ в) лица в местах лишения свободы г) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах+ д) самостоятельно обеспечивающие себя работой+ е) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях имеющие оплачиваемую работу (службу)+ ж) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел+ з) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком+ и) работающие граждане других стран, временно прибывающие на территорию страны+
5	Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов)	а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени+
6	Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать не-	А) разработка стратегии управления персоналом Б) организация трудовых отношений В) переподготовка и повышение квалификации работников+ Г) планирование и контроль деловой карьеры+

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	сколько)	Д) работа с кадровым резервом+ Е) планирование и прогнозирование персонала
7	Принцип комплексности подразумевает	а) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом+ б) ориентированность на развитие производства в) многовариантную разработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
8	Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наиболее широкое распространение	а) метод аналогий+ б) метод творческих совещаний в) метод диверсификации г) метод диссипации
9	Основными угрозами стратегической ориентации на минимизацию издержек при сокращении персонала для большинства коммерческих организаций являются …	а) высокая вероятность разглашения конфиденциальной информации б) сокращение сотрудников в) конфликтная ситуация в коллективе г) все ответы верны+
10	Стратегический приоритет при организации премирования персонала должны иметь	а) дополнительного эффекта, обеспеченного работодателю + б) стажа работы в конкретной организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	формы, обеспечивающие зависимость сотрудника от…	в) отсутствия нарушений в расчетном периоде г) индивидуальных качеств сотрудника
11	Необходимость регулярной актуализации кадровой стратегии современной организации определяется действием факторов	а) как макро, так и микросреды+ б) макросреды в) микросреды
12	При стратегической ориентации на найм преимущественно молодых специалистов наибольшие рыночные возможности для работодателя обеспечивает привлечение их посредством	а) использования услуг частных рекрутинговых агентств б) самостоятельной рекрутинговой работы с выпускниками вузов и колледжей в) использования отношений стратегического партнерства с профильными образовательными учреждениями +
13	Кадровая стратегия организации определяет совокупность …	а) наиболее значимых целей кадрового развития б) подходов к реализации указанных выше целей в) наиболее значимых целей кадрового развития и подходов к их практической реализации +

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

14	Необходимость использования наиболее сложных технологий управления персоналом организации предполагает доктрина	а) эффективного потребления трудовых ресурсов б) развития человеческого капитала в) рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала +
15	Стратегическим приоритетом при организации социально-экономической поддержки выступает ориентация на…	а) обеспечение принципа «социальной справедливости» б) удержание в штате наиболее ценных сотрудников + в) приоритетную поддержку низкооплачиваемых сотрудников г) личные симпатии и антипатии
16	Кадровая безопасность организации представляет собой	а) процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом+ б) снижение рисков и угроз экономической безопасности предприятия в) минимизацию возможного ущерба от реализации кадровых рисков
17	Муниципальный служащий — это	а) лицо, исполняющее обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований б) гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с феде-

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		ральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета+ в) лицо, замещающее государственные должности Российской Федерации, и лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации г) все ответы верны
18	Наиболее опасными угрозами кадровой безопасности организаций, представляющих торговлю и сферу услуг, выступают …	а) разглашение коммерческой тайны; б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков; в) прямые хищения имущества работодателя г) все ответы верны+
19	Появление иностранных спецслужб в качестве субъектов угроз кадровой безопасности организации наиболее вероятно …	а) в системе органов государственного управления+ б) в финансовом секторе экономики в) в реальном секторе экономики

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

20	Наибольшую опасность для информационной безопасности организации собственные сотрудники представляют в …	а) в финансовом секторе экономики+ б) в торговле и сфере услуг в) в реальном секторе экономики.
21	С позиции стратегических интересов организации переманивание ведущих специалистов представляет наибольшую угрозу …	а) в финансовом секторе экономики б) в торговле и сфере услуг в) в сфере науки и высоких технологий+
22	Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют …	а) угрозы в адрес собственного персонала б) угрозы со стороны собственного персонала+ в) угрозы со стороны нештатных сотрудников.
23	Особенности трудовой ментальности росси-	а) увеличивают вероятность реализации угроз кадровой безопасности организации б) уменьшают вероятность реализации угроз кадровой

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	ян …	безопасности организации в) на вероятность реализации угроз кадровой безопасности организации не влияют+
24	Особенности кадровой стратегии конкретного работодателя …	а) влияют только на вероятность реализации угроз в адрес его персонала б) влияют только на вероятность реализации угроз со стороны его персонала в) влияют на вероятность реализации угроз как в адрес его персонала, так и со стороны его персонала+
25	Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций – работодателей служит …	а) Конституция РФ б) Трудовой кодекс РФ+ в) Закон РФ «О безопасности»
26	Выбор варианта базовой стратегии организации в области обеспечения кадровой безопасности организации находится в компетенции …	а) службы безопасности организации б) топ менеджмента организации+ в) службы персонала организации
27	Общая ответственность за кадровую без-	а) на службу безопасности+ б) на руководителей структурных подразделений

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	опасность организации возложена …	в) на службу персонала
28	Основной объем текущей работы по обеспечению кадровой безопасности организации выполняется …	а) службой безопасности+ б) руководителями структурных подразделений+ в) службой персонала
29	Какая служба играет приоритетную роль при решении конкретных управленческих задач, связанных с обеспечением кадровой безопасности организации	а) служба безопасности технически подчинена службе персонала б) служба персонала технически подчинена службе безопасности в) взаимная соподчиненность указанных служб зависит от решаемой задачи+

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

30	Основным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью организации выступает ...	а) достаточность финансирования б) комплексный подход к организации управления+ в) строгое соблюдение конфиденциальности реализуемых мероприятий г) все ответы верны
31	При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности …	а) мероприятий по предотвращению потенциальных угроз+ б) мероприятий по эффективному отражению потенциальных угроз в) мероприятий по выявлению и наказанию субъектов реализованных угроз
32	При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности защиты …	а) высоколиквидных активов организации б) конфиденциальной информации в) сотрудников организации+
33	В эксплуатации системы управления кадровой безопасностью	а) служба безопасности и служба персонала б) указанные выше службы и руководители структурных подразделений+

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	организации должны участвовать …	в) все подразделения и сотрудники организации
34	Затраты на эксплуатацию системы управления кадровой безопасностью организации должны быть …	а) соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз+ б) соразмерны текущим финансовым возможностям организации в) строго лимитированы
35	При разработке «Положения о службе безопасности организации» необходимо регламентировать …	а) весь перечень ее функциональных обязанностей б) пределы ее компетенции в) весь перечень функциональных обязанностей и пределы компетенции+
36	Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны криминальных структур выступает …	а) шантаж; б) подкуп, в) прямые угрозы+

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

37	О любых попытках вербовки сотрудник обязан немедленно сообщить …	а) службе безопасности+ б) непосредственному руководителю+ в) лично руководителю организации
38	Мотивом для вербовки сотрудника с использование шантажа может являться …	а) факт допущенных ранее нарушений служебных обязанностей; б) факт допущенных ранее нарушений законодательства, в) компрометирующие сотрудника факты его личной жизни; г) любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя+
39	Сотрудник организации, ставший объектом шантажа в силу допущенного им ранее обмана доверия работодателя, но своевременно сообщивший об этом службе безопасности …	а) полностью освобождается от ответственности за данный обман б) несет ответственность за обман в полном объеме в) несет ответственность в минимально возможном объеме+
40	Немедленное увольнение выявленного службой безопасности сотрудника, за-	а) всегда целесообразно б) не целесообразно в) иногда не целесообразно+

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	вербованного конкурентами …	
41	Профилактика угроз вербовки сотрудников организации начинается …	а) на стадии отбора кандидатов на трудоустройство+ б) на стадии испытательного срока в) после завершения испытательного срока
42	Основной причиной покушений на топ менеджмент коммерческих организаций в современных отечественных условиях выступает …	а) отказ от сотрудничества с криминальными группировками б) невыполнение обязательств уже принятых на себя перед криминальными группировками+ в) попытка лавировать между несколькими криминальными группировками
43	Основным методом противодействия выявленной угрозе покушения на руководителя организации, заказанного ее конкурентами, выступает …	а) возобновление переговоров с конкурентом+ б) угроза использование адекватных действий в отношении конкурента в) усиление физической защиты руководителя организации
44	Максимально эффективная физическая защита	а) полностью гарантирует его безопасность

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	руководителя организации, представляющей крупный бизнес …	б) чаще всего гарантирует его безопасность в) чаще всего не гарантирует его безопасность+
45	Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации выступают …	а) организационные методы б) технические методы+ в) программные методы
46	Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить …	а) в компьютерах, отключенных от сети Интернет б) в компьютерах, отключенных от любых сетей в) в компьютерах, отключенных от любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях+
47	Общий контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен …	а) на службу безопасности+ б) на руководителей структурных подразделений в) на службу безопасности и на руководителей структурных подразделений
48	Оперативный контроль над со-	а) на службу безопасности

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	блюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен …	б) на руководителей структурных подразделений в) на службу безопасности и на руководителей структурных подразделений+
49	Для обеспечения эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты …	а) службы безопасности б) кадровой службы в) службы информационных технологий г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией+
50	Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности организации возложена …	а) на службу безопасности б) на руководителей структурных подразделений+ в) на кадровую службу
51	За умышленное разглашение конфиденциальной информации	а) может быть привлечен к уголовной ответственности б) не может быть привлечен к уголовной ответственно-

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	своего работодателя сотрудник коммерческой организации …	сти в) чаще всего не может быть привлечен к уголовной ответственности+
52	За умышленное разглашение секретной информации сотрудник государственной организации …	а) может быть привлечен к уголовной ответственности+ б) не может быть привлечен к уголовной ответственности в) чаще всего не может быть привлечен к уголовной ответственности
53	За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации …	а) подлежит немедленному увольнению+ б) чаще всего – подлежит немедленному увольнению в) не подлежит увольнению
54	К руководителю структурного подразделения организации в случае нарушения подчиненными ему сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности работодателем …	а) не могут быть применены административные санкции б) могут быть применены административные санкции в) могут быть применены административные санкции в случае, если подобные нарушения приобрели в подразделении системный характер+

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

55	К сотруднику, вторично совершившему неумышленные нарушения правил работы с конфиденциальной информацией, наиболее целесообразно применить …	а) дисциплинарные взыскания+ б) меры административного воздействия+ в) психологические меры
56	Для защиты имущества организации работодателем	а) могут использоваться камеры скрытого наблюдения без каких либо ограничений б) камеры скрытого наблюдения могут использоваться при условии официального уведомления об этом сотрудников+ в) камеры скрытого наблюдения не могут использоваться.
57	Внутренние ревизии как инструмент контроля над сохранностью имущества работодателя, могут осуществляться …	а) в форме регулярных плановых проверок б) в форме внезапных проверок в) в форме как регулярных плановых, так и внезапных проверок+
58	Статус «материально ответственных лиц» может быть распространен …	а) на любых сотрудников организации; б) только на определенные категории сотрудников организации+ в) только на сотрудников, имеющих доступ к наличным деньгам.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

59	Статус «материально ответственного лица должен быть закреплен …	а) в трудовом договоре сотрудника б) в должностной инструкции сотрудника в) в трудовом договоре и в должностной инструкции сотрудника+
60	Служба безопасности вправе осуществлять досмотр личных вещей сотрудников при выходе ими за пределы территории организации …	а) без каких либо ограничений б) только на государственных режимных предприятиях в) в любой сфере деятельности при условии закрепления подобного права во внутренних регламентах организации и уведомлении об этом всех кандидатов на трудоустройство+
61	Охрану имущества крупной корпорации более целесообразно осуществлять силами …	**а) собственной службы безопасности+** б) привлеченной на договорной основе службы вневедомственной охраны МВД РФ в) привлеченного на договорной основе частного охранного предприятия
62	Организация работодатель вправе удерживать часть заработка своего сотрудника в возмещение нанесенного им имущественного ущерба …	а) на основании соответствующего внутреннего приказа б) только на основании соответствующего решения суда+ в) только на основании письменного согласия сотрудника

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

63	За сокрытие известного ему факта хищения коллегой имущества работодателя сотрудник коммерческой организации …	а) может быть уволен б) может быть уволен в) может быть уволен только по собственному желанию+
64	За впервые допущенное мелкое хищение имущества своего работодателя сотрудник коммерческой организации …	а) подлежит немедленному увольнению; б) чаще всего подлежит немедленному увольнению, в) чаще всего не подлежит увольнению+
65	За финансовые хищения у своего работодателя сотрудник коммерческой организации …	а) может быть привлечен к уголовной ответственности+ б) не может быть привлечен к уголовной ответственности в) чаще всего не может быть привлечен к уголовной ответственности
66	Кадровая политика организации – это	А) целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, наилучшим образом способствующего совмещению целей и приоритетов организации и ее ра-

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		ботников+ Б) деятельность по созданию трудового коллектива В) деятельность, направленная на совершенствование трудового коллектива
67	Одно из требований к кадровой политике организации	а) кадровая политика должна отражать интересы сотрудников организации б) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития организации+ в) оба ответа верны
68	Работа с кадрами должна быть направлена на реализацию стратегии развития организации	а) да+ б) нет
69	По уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию выделяют	а) пассивный и активный типы кадровой политики+ б) пассивный тип кадровой политики в) активный тип кадровой политики
70	Пассивная кадровая политика характеризуется следующими признаками	А) руководство организации решает только текущие кадровые задачи Б) руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий+ В) руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала
71	Активная кадро-	а) руководство имеет не только прогноз, но и разработан-

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	вая политика характеризуется следующими признаками	ные антикризисные кадровые программы, проводит мониторинг ситуации, корректировку кадровых программ+ б) руководство активно интересуется жизнью сотрудников в) руководство следит за атмосферой в коллективе г) все ответы верны
72	Следует ли считать коррупционное поведение сотрудника организации девиантным поведением	а) да+ б) нет в) отчасти г) в зависимости от ситуации
73	Коррупционное поведение со трудников органов внутренних дел представляет собой	а) противоправную деятельность, связанную с исполнением должностных полномочий, обусловленную корыстной мотивацией и содержащую в себе признаки культурно-правовой деструкции+ б) противоправное поведение, связанное с использованием должностных полномочий в корыстных целях в) злоупотребление служебным положением
74	Что понимается под признаком противоправности коррупционного поведения	а) запрещено действующим законодательством+ б) является антисоциальным поведением в) представляет собой разновидность девиантного поведения г) все ответы верны
75	Выберите меры, которые должны быть отражены в Антикоррупционной политике организации	а) цели и задачи антикоррупционной политики+ б) область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие+ в) способы общественного осуждения лиц, подозреваемых в коррупционном поведении

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

76	Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:	а) выделение мотивирующих факторов; б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать; в) наличие у работника потребности в достижении, в соучастии, во власти+; г) потребность человека быть справедливо вознагражденным; д) все потребности человека, расположенные в определенной иерархии.
77	Что понимается под термином «скрытая текучесть» кадров	а) сотрудники еще работают в организации, но ищут новое место работы+ б) перемещение внутри организации с одной позиции на другую в) стремление к материальному вознаграждению
78	Один из критериев оценки лояльности сотрудников организации	а) перемещение внутри организации с одной позиции на другую б) стремление к материальному вознаграждению в) инициатива+ г) дружеские отношения с руководством компании
79	Основа мотивационной среды организации	а) лидерская б) материальная+ в) корпоративная
80	Можно ли назвать девиантное поведение отклоняющим-	а) да+ б) нет

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	ся	в) в зависимости от ситуации
81	Выберите основные формы девиантного поведения в организации	а) коррупция+ б) бюрократизация+ в) халатность+ г) осуждение отдельных категорий сотрудников д) обсуждение личных потребностей сотрудников
82	Тяжесть последствий девиантного поведения сотрудников для организации зависит…	а) от личной мотивации сотрудников б) от степени тяжести девиации+ в) от мер, препятствующих проявлениям девиантного поведения
83	Кто несет ответственность за последствия девиантного поведения сотрудников	а) персонал организации б) руководитель организации в) руководитель организации и руководители структурных подразделений+
84	Конфликт интересов - это…	а) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) служащего влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей+ б) личная заинтересованность сотрудника в благоприятном исходе конфликтной ситуации в) оба ответа верны
85	Законодательное определение понятия «конфликта интересов» содержится…	а) в ФЗ «О противодействии коррупции»+ б) в УК РФ в) в УПК РФ г) все ответы верны
86	Выберите одну из категорий, на которую возлагается обязанность по предотвращению и	а) государственные служащие+ б) муниципальные служащие+ в) персонал организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	урегулированию конфликта интересов	г) все вышеперечисленные категории
87	Является ли конфликт интересов правонарушением	а) да б) нет+ в) в зависимости от ситуации
88	Верно ли выражение: Конфликт интересов является рискообразующим фактором для кадровой безопасности организации	а) да+ б) нет в) в зависимости от ситуации
89	Кадровый риск представляет собой…	а) опасность вероятной потери ресурсов компании или недополучения доходов в результате просчетов и ошибок в управлении персоналом+ б) потенциальную возможность причинения экономического ущерба организации в) оба ответа верны
90	Тождественны ли понятия «кадровая угроза» и «кадровая уязвимость»	а) да б) нет+ в) в зависимости от конкретной ситуации

Кейсы

Кейс № 1

Ситуация:

Вы являетесь руководителем отдела и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них.

Ваши действия:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

- ничего не делать;
- сделать сотрудникам замечание;
- вместе с сотрудниками утвердить стратегию реакций на жалобы;
- потребовать профессионального подхода от сотрудников в электронном письме.

Правильный ответ: совместное утверждение реакций на жалобы: она предполагает действенную коммуникацию без вторжения в личное пространство сотрудников.

Кейс № 2

Ситуация:

Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, чтобы двигаться вверх по карьерной лестнице. Слухи о переговорах с новым работодателем уже распространились на вашем рабочем месте.

Как поступить?

- сообщить об уходе коллегам, надеясь на повышение;
- сообщить руководителю и продолжить работать как прежде;
- сконцентрироваться на новой должности, уделяя текущим заданиям меньше времени и сил;
- никому не сообщать об уходе, пока не напишите заявление об увольнении.

Правильный ответ: сообщить руководителю. Это решение демонстрирует добросовестность соискателя, умение выстраивать и поддерживать отношения, способность работать под руководством.

Кейс № 3

Ситуация:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т. е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 $ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т. е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:
Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.
Предложите структуру пакета немонетарной мотивации.
Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?
Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Правильный ответ:

Чтобы максимально вовлечь каждого сотрудника в общий рабочий процесс, нужно сделать так, чтобы цели работника и организации совпадали в наибольшей степени. Только почувствовав себя частью команды, человек будет работать на других, как на себя. Такие задачи решаются в процессе становления корпоративной культуры и внедрения различных методов мотивации.

Как известно, мотивация может быть материальной (зарплата, страховка, премия, штраф, оплата представительских расходов, подарки и т. д.) и нематериальной (благодарность, повышение статуса, передача полномочий, благоприятная обстановка, внутренний PR и т. д.). Можно также выделить мотивацию, которая воспринимается сотрудниками как нематериальная, однако требует от компании определенных затрат (к примеру проведение тренингов или корпоративных праздников).

Однако любая застывшая система мотивации в какой-то момент перестает работать. В первую очередь это относится к материальной мотивации. Так, любое повышение зарплаты сначала воспринимается как вознаграждение, потом как норма и в конце концов человеку начинает казаться, что его недооценивают. Разумеется, невозможно повышать оплату до бесконечности. К тому же зарплата стоит на 6-7 месте в списке факторов, определяющих выбор работы — об этом свидетельствуют многочисленные опросы, проводимые в России.

Нематериальная мотивация является более гибким инструментом воздействия. Главное для работодателя — правильно выбрать методы стимулирования, то есть найти способ заставить человека работать на благо организации так же усердно, как для своего личного блага. Этот эффект достигается тогда, когда цели и задачи сотрудников и организации совпадают в наибольшей степени.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Каждый человек имеет широкий спектр потребностей и желание финансового благополучия – одно из множества. Материальная мотивация удовлетворяет только одну потребность. Смысл мероприятий по нематериальной мотивации состоит в том, чтобы выявить другие ведущие потребности работника и удовлетворить их (в соответствии с возможностями компании) в обмен на более эффективный и интенсивный труд.

Действительно эффективные мероприятия по нематериальной мотивации требуют много времени, внимания и усилий. Однако отдача от их реализации значительно стимулирует развитие фирмы, гарантирует стабильность и повышение дохода компании.

Для того, чтобы планировать такие мероприятия, внедрять необходимо поставить цели – для чего необходима мотивация:

1.Рост квалификации персонала и, как следствие, повышение уровня всей компании;
2.Привлечение и закрепление квалифицированных работников;
3.Повышение заинтересованности работников в профессиональном росте;
4.Предотвращение поступков, противоречащих установленным правилам;
5.Вовлечение работников в инновации;

6. Социальная защита работников.

Кейс № 4

Ситуация:

К сотруднику государственной организации на рабочее место постоянно приходят посетители, не имеющие отношения к деятельности данной организации. Руководитель подразделения подозревает у подчиненного корыстную мотивацию, детерминирующую данные визиты.

Задание: Проанализируйте выбор вариантов действий руководителя в данной ситуации и выберите правильный вариант.

1. Руководитель может сделать вид, что ничего не подозревает
2. Руководитель может поставить об этом в известность вышестоящего руководителя
3. Руководитель может поставить об этом в известность службу безопасности организации
4. Руководитель может поставить об этом в известность вышестоящего руководителя и службу безопасности организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Правильный ответ: Руководитель должен поставить в известность вышестоящего руководителя и службу безопасности организации, поскольку данная реакция является единственно правильной в сложившейся ситуации. Поскольку обязанность предотвращения коррупционного поведения сотрудников возлагается на руководителя организации, структурных подразделений, а также на службу безопасности организации.

Кейс № 5

Ситуация: Сотрудник коммерческой организации проявил недовольство по факту получения им премии в низком размере и довел данные претензии до сведения руководителя подразделения.

Задание: проанализируйте выбор вариантов действий руководителя в данной ситуации и выберите правильный вариант, а также объясните, какие действия руководителя из ниже предложенных могут вызвать кадровые риски.

1. Руководитель может уклониться от ответа под различными предлогами
2. Руководитель может угрожать подчиненному дисциплинарными взысканиями
3. Руководитель может угрожать подчиненному увольнением
4. Руководитель может равнодушно выслушать подчиненного и не предпринять никаких ответных действий
5. Руководитель может демонстративно игнорировать подчиненного
6. Руководитель может в доброжелательной форме разъяснить подчиненному собственную мотивацию при распределении премии, сославшись на объективные обстоятельства, если таковые имеются, - такие, как например, дефицит финансовых средств в данный период времени либо морально поощрить подчиненного к дальнейшему эффективному выполнению своих должностных обязанностей с перспективой получения денежной премии.

   Правильный ответ: Руководитель должен в доброжелательной форме разъяснить подчиненному собственную мотивацию при распределении премии, сославшись на объективные обстоятельства, если таковые имеются, - такие, как, например, дефицит финансовых средств в данный период времени либо морально поощрить подчиненного к дальнейшему эффективному выполнению своих должностных обязанностей с перспективой получения денежной премии. Все прочие варианты действий руководителя следует считать не эффективными с точки зрения управления персоналом и обеспечения кадровой

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

безопасности компании. Поскольку они либо оставляют данную проблему нерешенной, либо провоцируют конфликт в коллективе, что является прямой угрозой кадровой безопасности компании.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

На экзамене студент отвечает на 45 тестовых вопросов и решает кейс. Продолжительность – 40 минут.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теста

Максимальный балл за решение тестовых вопросов — 100 баллов.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	100-86 баллов	85-70 баллов	69-51 балл	50-0 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

4.2.2. Критерии оценивания кейса

Максимальный балл за решение кейса — 100 баллов.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	100-86 баллов	85-70 баллов	69-51 балл	50-0 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Баллы, полученные при ответе на тестовые вопросы и баллы, полученные при решении кейсов, суммируются. Максимальный балл, полученный студентом на экзамене, составляет 200 баллов.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0-50 баллов - неудовлетворительно (2);
69-51 баллов - удовлетворительно (3);
85-70 баллов - хорошо (4);
86-100 баллов - отлично (5).

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
   - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки организации и работы в команде, навыки сбора и систематизации данных, необходимых для решения задач по обеспечению кадровой безопасности и управления персоналом
   - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития управления персоналом и кадровой безопасности, формулировать собственные выводы.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
   - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание основных стратегий и тактик управления персоналом, умения и навыки сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения актуальных проблем обеспечения кадровой безопасности;
   - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
   - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений и принципов управления персоналом и кадровой безопасности;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»