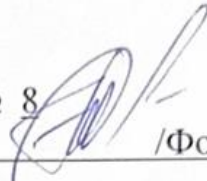


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 14:17:00
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b959f609e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от « 06 » марта 2025г. № 8
Декан экономического факультета  /Фонина Т.Б.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Кадровая безопасность организации

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки
Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация
магистр

Москва
2025

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-3 - Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: определение корпоративной стратегии, особенности программы организационного развития; основные теории и подходы к осуществлению стратегического управления предприятием в условиях нестабильной среды. Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с применением на практике научных подходов, методов прогнозирования и оптимизации при составлении стратегических планов.	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: закономерности и этапы разработки корпоративной стратегии, особенности программы организационного развития, методологические основы	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

			стратегического управления организацией в условиях нестабильной среды. Уметь: применять на практике научные подходы, методы прогнозирования и оптимизации при составлении стратегических планов, принимать управленческие решения с целью повышения кадровой безопасности организации и оценивать их эффективность. Владеть: методологией поведения стратегического анализа; методикой формирования стратегии и алгоритма ее реализации, практическими навыками разработки стратегии для конкретных объектов управления, в т.ч. кадровой безопасности.		
--	--	--	---	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	10
Достаточное усвоение материала	7
Поверхностное усвоение материала	4
Неудовлетворительное усвоение материала	0

Максимальное количество баллов – 40 (по 10 баллов за вопросы по каждой теме).

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и чёткое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	40
Описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в	30

основном, осмыслены.	
Суть проблемы изложена нечётко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки; основные результаты изложены и, в основном, осмыслены.	20
Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	10

Максимальное количество баллов –40. Для студента, не сдавшего доклад – 0 баллов.

3. 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

перечень вопросов для подготовки к устному опросу

Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль.

1. Кадровая безопасность: понятие и содержание.
2. Организация системы контроля персонала.
3. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.
4. Информационная безопасность организации и персонал.

Тема 2. Социально – психологические проблемы персонала на рабочем месте.

1. Разновидности деструктивных форм поведения работников.
2. Понятие приверженности персонала к организации.
3. Кадровая политика и обеспечение кадровой безопасности организации.

Тема 3. Группы риска среди сотрудников и методы работы с ними.

1. Кадровые риски
2. Классификация кадровых рисков в организации.
3. Понятие кадровых угроз

Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.

1. Правовые аспекты кадровой безопасности.
2. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности организации.
3. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха.

список тем докладов

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ управления персоналом и задачи кадровой безопасности.
5. Зарубежный опыт управления кадровой безопасностью.
6. Деструктивное поведение персонала и кадровая безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
7. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций финансового сектора экономики.
8. Особенности обеспечения кадровой безопасности в научно-исследовательских организациях.
9. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
10. Анализ и контроль за возникновением кадровых рисков и угроз: отраслевой аспект.

11. Социально-этические аспекты управления кадровой безопасностью.
12. Правовое регулирование управления кадровой безопасностью.
13. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.
14. Кадровая безопасность и внутриорганизационные коммуникации.
15. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

перечень вопросы для подготовки к зачету

1. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах.
2. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования.
3. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
4. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов.
5. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.
6. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.
7. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций).
8. Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации.
9. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина.
10. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.
11. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются посещаемость занятий, доклады, а также устный опрос.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к **докладам** студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к

программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, ситуациям, выполнение которых подтверждает наличие у магистранта умений, определенных целями изучения дисциплины. На зачете магистрант может набрать максимально – 40 баллов.

Требования к зачету

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на вопросы к зачету.

Форма проведения зачета - собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, ситуациям, выполнение которых подтверждает наличие у магистранта умений, определенных целями изучения дисциплины. Оценка знаний магистранта в процессе зачета проводится по следующим критериям.

Шкала оценивания зачета

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	17-20
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические	11-16

положения может подтвердить соответствующим примером.	
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	6-10
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-5

Максимальное количество баллов – 20.

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине в семестре выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, устные опросы, подготовка докладов.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	зачтено
0 - 40	не зачтено