

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 09.06.2024 12:39:48  
Уникальный программный ключ:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

## Форма оценочного материала для промежуточной аттестации

### Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

#### Организация кадровой безопасности

Код, направление подготовки	38.05.01 Экономическая безопасность
Направленность (профиль)	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Экономических и учетных дисциплин
Выпускающая кафедра	Экономических и учетных дисциплин

Типовые задания для контрольной работы:

#### Задача № 1

Рассчитайте сумму страховой премии по договору страхования медицинских расходов для группы специалистов из 25 человек (в том числе старше 65 лет – 4 человека), вылетающей в Париж на конференцию на 8 дней, если членами группы принято решение оформить страховку с лимитом ответственности 30 тыс. EUR на человека (базовая величину тарифа – 0,55 Eur в день). Повышающий коэффициент для лиц старше 60 лет – 2, понижающий коэффициент для групп свыше 20 человек – 0,85:

- а. 82,3;
- б. 127,6;
- в. 92,4;
- г. 115,8.

#### Задача № 2.

По приведённым данным: - дать оценку всем изучаемым показателям (категориям персонала) по абсолютному и относительному отклонениям фактических данных от плановых отчётного года и прошлого; - сделать выводы относительно обеспеченности учреждения кадрами; - наметить 4- 5 мероприятий, направленных на более полное обеспечение учреждения персоналом.

Категория персонала	Численность в прошлом году	Численность в отчётном году	
		по плану	по отчёту
Педагогический, чел.	550,0	565,0	559,0
Учебно-вспомогательный, чел.	350,0	370,0	345,0
	70,0	80,0	75,0

### Задача № 3

По приведённым данным: - рассчитать коэффициенты, характеризующие движение рабочей силы; - указать причины текучести кадров в учреждении и наметить конкретные мероприятия, направленные на закрепление кадров в организации; - проанализировать полученные коэффициенты.

Показатель	Абсолютное
Среднесписочная численность работников, чел.	1200
Принято работников, чел.	110
Уволено работников, чел.	190
Из них:	
по оправданным причинам	70
по отрицательным причинам	120
в том числе:	
в связи с несоответствием занимаемой должности	2
за нарушение трудовой дисциплины	9
по собственному желанию	109

### Задача № 4

По приведённым данным: - проанализировать уровень квалификации работающих в учреждении кадров; - проанализировать структуру рабочей силы в общем и по уровню квалификации с учётом стажа; - сделать выводы и разработать предложения по повышению уровня квалификации работающих.

Стаж работы	Численность профессорско-преподавательского состава		В том числе:		
	чел.	удельный вес, %	доктор наук, профессо	кандидат наук, доцент	преподавател и без учёной степени
До 5 лет	35		-	15	20
От 5 до 10 лет	42		2	18	22
От 10 до 15 лет	15		6	112	32
От 15 до 20 лет	249		26	161	62
Свыше 20 лет	95		30	62	3

### Задача № 5

Проанализируйте проявление профессиональных деформаций менеджера и составьте примерный проект преодоления проявлений деформации на уровне управления персоналом, заполняя таблицу:

<i>Профессиональная деформация</i>	
<i>Авторитарность</i>	
<i>Демонстративность</i>	
<i>Профессиональный догматизм</i>	
<i>Доминантность</i>	
<i>Профессиональная индифферентность</i>	

Консерватизм	
Профессиональная агрессия	
Ролевой экспансионизм	
Поведенческий трансфер	
Социальное лицемерие	
Сверхконтроль	

### Задача № 6

Перечислите функции менеджера по работе с персоналом, специализирующегося на развитии персонала. Составьте список мероприятий (минимум 10 позиций), находящихся в ведении такого специалиста.

### Задача № 7

Приведите перечень возможных ошибок **HR-службы в управлении адаптацией и организации обучения адаптирующихся сотрудников.**

Компания «Метелица» является лидером на рынке продаж ювелирных изделий, активно развивается и пополняется новыми сотрудниками. Однако в компании постоянная текучесть кадров, в связи с чем возникает необходимость введение в должность новых сотрудников. Учитывая это обстоятельство, члены совета директоров приняли решение поставить перед HR-службой задачу разработки проекта «**Введение в должность через обучение**».

По мнению руководителей, цель проекта должна быть ориентирована на повышение эффективности новых сотрудников в период адаптации. Вместе с тем проект успешно провалился, поскольку вновь принятые сотрудники обучались профессиональным навыкам и спустя непродолжительное время благополучно увольнялись. пр

### Задача № 8

В организации за определенный период было принято 40 человек, уволено 30 человек, из них по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины 10 человек. Списочная численность на конец периода 800 человек, число работников, проработавших весь отчетный период 720 человек, среднесписочная численность 700 человек. Необходимо определить коэффициент оборота по приему, по выбытию, коэффициент текучести, коэффициент постоянного состава, коэффициент замещения.

### *Типовые вопросы к зачету для промежуточной аттестации по дисциплине Организация кадровой безопасности*

1. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
2. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
3. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.
4. Основные уровни разработки кадровой политики
5. основополагающие принципы формирования кадровой политики.
6. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.

7. Системный подход к исследованию социальных процессов и управлению (А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.В. Локосов, Е.А. Фролов).
8. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
9. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
10. Типы кадровой политики.
11. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
12. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
13. Методика отбора кадров.
14. Процедура проведения отбора кадров.
15. Высвобождение персонала.
16. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.
17. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
18. Основные модели подготовки кадров.
19. Современные процессуальные теории мотивации.
20. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
21. Природа организационного лидерства. Функции лидеров.
22. Понятие кадровой безопасности.
23. Безопасность найма сотрудников.
24. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
25. Безопасность служебной деятельности.
26. Последствия кадровых угроз групп риска.
27. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
28. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
29. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
30. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
31. Защита персональных данных сотрудника.
32. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
33. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.
34. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.).
35. Культура делового общения.
36. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
37. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
38. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.
39. Техника и тактика ведения переговоров.
40. Национальные стили ведения переговоров.
41. Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).

42. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.

43. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.