Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 01.07.2025 09:41:06
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Кадровая безопасность

(наименование дисциплины (модуля))

Специальность

38.05.01 Экономическая безопасность

(код и наименование)

Специализация

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценить уровень сформированности знаний, умений и навыков в результате обучения по дисциплине, степень освоенности компетенций.

Формы промежуточной аттестации:

экзамен в 9 семестре (на очной форме обучения);

экзамен на 5 курсе (на заочной форме обучения)

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК – 6. Способен проводить проверки соблюдения требований законодательства Российской Федерации в сфере противодействия коррупции	ПК – 6.1. Проводит проверку с целью предупреждения коррупционных правонарушений в организации

09.004. Профессиональный стандарт «СПЕЦИАЛИСТ В СФЕРЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 08.08.2022 №472н

В Проведение проверки соблюдения требований законодательства Российской Федерации в сфере противодействия коррупции

В/02.7 Проверка по фактам коррупционных правонарушений

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ПК – 6.1. Проводит проверку с целью предупреждения коррупционных правонарушений в организации	Обучающийся знает: - виды угроз кадровой безопасности; - риски и факторы кадровой безопасности; - стратегию реализации кадровой безопасности на предприятии; - методы диагностики кадровой безопасности; - индикаторы кадровой безопасности;;	Тестовые задания 1-25
	Обучающийся умеет: - анализировать виды угроз кадровой безопасности; - анализировать риски и факторы кадровой безопасности; - обосновывать выбор стратегии реализации кадровой безопасности; - применять методы диагностики кадровой безопасности; - рассчитывать и анализировать индикаторы кадровой безопасности;;	Тестовые задания 26-40
	Обучающийся владеет: - навыками нейтрализации угроз кадровой безопасности; - навыками оценки рисков и факторов кадровой безопасности; - навыками разработки и реализации стратегии реализации кадровой безопасности на предприятии; - методами диагностики кадровой безопасности; - навыками анализа индикаторов кадровой безопасности;;	Тестовые задания 41-50

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

1) ответ на вопросы билета

2) Выполнение заданий электронного курса в ЭИОС ПривГУПС.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
<p><i>ПК – 4.1</i> Проводит обработку и анализ информации, в том числе по статистическим обследованиям</p>	<p>Обучающийся знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности вертикального и горизонтального анализа баланса и форм отчетности; - нормативные значения финансовых показателей; - методику расчета показателей ликвидности и рентабельности; - методику расчета показателей деловой активности и финансовой устойчивости предприятия; - методику горизонтального и вертикального анализа форм отчетности ;
	<p>1. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описание «связана с деятельностью персонала и реализуется в форме разглашения конфиденциальной информации, а также искажения или уничтожения любых сведений и баз данных, используемых организацией в своей деятельности»</p> <p>а) информационная безопасность;</p> <p>б) имущественная безопасность;</p> <p>в) потенциально реализуемые угрозы;</p> <p>г) внешние</p> <p>2. Соотнесите характер угроз с видом угроз</p> <p>1. связана с деятельностью персонала и реализуется в форме разглашения конфиденциальной информации, а также искажения или уничтожения любых сведений и баз данных, используемых организацией в своей деятельности;</p> <p>2. сотрудники организации могут стать объектами переманивания, вербовки, шантажа, угроз и прямых покушений;</p> <p>3. точный размер ущерба от реализации которых обычно невозможно точно определить, например, сокращение обслуживаемого рынка, ухудшение имиджа организации в глазах</p> <p>а) безопасности сотрудников организации;</p> <p>б) угрозы неимущественного характера;</p> <p>в) имущественная безопасность</p> <p>3. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описание «сотрудники организации могут стать объектами переманивания, вербовки, шантажа, угроз и прямых покушений»</p> <p>а) безопасность сотрудников организации;</p> <p>б) имущественная безопасность;</p> <p>в) информационная безопасность;</p> <p>г) реализуемая безопасность</p> <p>4. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описание «зависят от деятельности руководителей и кадровой политики организации-работодателя»</p> <p>а) внутренние;</p> <p>б) внешние;</p> <p>в) безопасность сотрудников организации;</p> <p>г) безопасность организации со стороны ее собственных сотрудников</p> <p>5. Что относится к внешним угрозам кадровой безопасности</p> <p>а) установка конкурентов на переманивание;</p> <p>б) слабая организация системы управления персоналом;</p> <p>в) неэффективная система мотивации;</p> <p>г) уход квалифицированных сотрудников</p> <p>6. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описание «зависят от деятельности руководителей и кадровой политики сторонних организаций»</p> <p>а) безопасность сотрудников организации;</p> <p>б) имущественная безопасность;</p> <p>в) информационная безопасность;</p> <p>г) внутренняя;</p> <p>д) внешняя</p> <p>7. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описание «сотрудники организации в силу своей безответственности или злого умысла способны нанести ущерб ее имущественным и неимущественным интересам»</p> <p>а) внешние;</p> <p>б) внутренние;</p> <p>в) безопасность сотрудников организации;</p>

г) безопасность организации со стороны ее собственных сотрудников

8. Какой вид угроз кадровой безопасности характеризуется следующим описанием «точный размер ущерба от реализации, которых обычно невозможно точно определить, например, сокращение обслуживаемого рынка, ухудшение имиджа организации в глазах»

- а) нематериального характера;
- б) материального характера;
- в) имущественная безопасность;
- г) информационная безопасность

9. Признаками демонстративной нелояльности является

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

10. Проявлением скрытой лояльности является

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

11. Лояльность на уровне поступков связана с

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

12. Лояльность на уровне внешних атрибутов характеризуется

- а) потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- б) ответственное выполнение должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

13. Лояльность на уровне убеждений характеризуется

- а) тем, что сотрудник максимально отдает себя работе, нетерпим к нарушениям правил со стороны других людей;
- б) ответственным выполнением должностных обязанностей, но причина такого поведения – опасение наказания или ожидание вознаграждения;
- в) тем, что человек готов носить отличительные символы и знаки организации, форменную одежду;
- г) соблюдение ритуалов, традиций, обычаев, принятых в организации

14. Для какого типа сотрудников по лояльности к организации характерно следующее описание: «активизируют свою занятость в присутствии руководителя или ближе ко дню выдачи заработной платы» _____

15. Для какого типа сотрудников по лояльности к организации характерно следующее описание: «звездность», которая проявляется во всех их действиях и поступках» _____

16. Для какого типа сотрудников по лояльности к организации характерно следующее описание: «изначально ориентированы на высокую интенсивность занятости, и живущие жизнью компании» _____

17. Соотнесите метод нейтрализации угроз кадровой безопасности и его характеристику

- 1. Превентивные методы;
- 2. Отражающие методы;
- 3. Репрессивные методы;
- а) которые используются для противодействия уже реализуемым угрозам;
- б) используются для предотвращения потенциальных угроз или на стадии зарождения;
- в) имеют целью предупреждение реализации аналогичных угроз в дальнейшем

18. К факторам психофизиологической адаптации относятся:

- а) характер и содержание труда в данной профессии;
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
- в) скрытая, явная, фрикционная;
- д) экономическая, социальная, политическая;
- г) первичная, вторичная, функциональная

19. К факторам, влияющим на психофизиологическую адаптацию, относятся:

- а) характер и содержание труда в данной профессии;
- б) уровень организации и условия труда;
- в) степень готовности рабочего места к трудовому процессу;
- д) нормы взаимоотношения в коллективе;
- г) состояние производственной и технологической дисциплины

20. К факторам, влияющим на социально-гигиеническую адаптацию, относятся:

- а) степень готовности рабочего места к трудовому процессу;
- б) состояние производственной и технологической дисциплины;
- в) характер и содержание труда в данной профессии;
- д) экономическая, социальная, политическая;
- г) первичная, вторичная, функциональная

21. К факторам, влияющим на социально-психологическую адаптацию, относятся:

- а) нормы взаимоотношения в коллективе;
- б) уровень организации и условия труда;
- в) характер и содержание труда в данной профессии;
- г) степень готовности рабочего места к трудовому процессу;
- д) состояние производственной и технологической дисциплины

22. Укажите основные направления кадровой безопасности

- а) подбор персонала;
- б) обучение персонала;
- в) адаптация персонала

23. Что относится к объектам угроз кадровой безопасности в сфере науки и научного обслуживания

- а) научная информация, ведущие ученые;
- б) финансовая информация о клиентах, финансовая информация организации;
- в) товарно-материальные ценности, технологическая информация;
- г) конфиденциальная информация о контролируемых организациях, ведущие менеджеры и специалисты

24. Что относится к объектам угроз кадровой безопасности в реальном секторе экономики

- а) товарно-материальные ценности, технологическая информация;
- б) товарно-материальные ценности, коммерческая информация;
- в) финансовая информация о клиентах, финансовая информация организации;
- г) научная информация, ведущие ученые

25. Что является формой реализации угроз кадровой безопасности в финансовом секторе экономики

- а) разглашение конфиденциальной информации, хищение денежных средств;
- б) разглашение конфиденциальной информации, переманивание сотрудников конкурентами;
- в) коррупция сотрудников, вербовка сотрудников, переманивание сотрудников;
- г) вербовка сотрудников, разглашение информации

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ПК 6.1 Проводит проверку с целью предупреждения коррупционных правонарушений в организации	Обучающийся умеет: <ul style="list-style-type: none">- анализировать виды угроз кадровой безопасности;- анализировать риски и факторы кадровой безопасности;- обосновывать выбор стратегии реализации кадровой безопасности;- применять методы диагностики кадровой безопасности;- рассчитывать и анализировать индикаторы кадровой безопасности;
26. Что относится к субъекту угроз кадровой безопасности в сфере торговли и бытового обслуживания	<ul style="list-style-type: none">а) собственные сотрудники, конкуренты, криминал;б) собственные сотрудники и конкуренты;в) собственные сотрудники, конкуренты клиентов, собственные конкуренты, криминал;г) собственные сотрудники, иностранные спецслужбы
27. Что является формой реализации угроз в сфере государственного управления	<ul style="list-style-type: none">а) коррупция сотрудников, вербовка сотрудников, переманивание сотрудников;б) мелкие хищения, разглашение конфиденциальной информации;

- в) вербовка сотрудников, разглашение информации;
- г) разглашение конфиденциальной информации, переманивание сотрудников конкурентами

28. Что является формой реализации угроз кадровой безопасности в военно-промышленном комплексе

- а) вербовка сотрудников, разглашение информации;
- б) коррупция сотрудников, вербовка сотрудников, переманивание сотрудников;
- в) разглашение конфиденциальной информации, хищение денежных средств;
- г) мелкие хищения, разглашение конфиденциальной информации

29. Карьерное пространство - это:

- а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации;
- б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала;
- в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала;
- г) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор;
- д) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

30. Карьерная среда - это:

- а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации;
- б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала;
- в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала;
- г) высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации;
- д) освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда

31. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики:

- а) перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени;
- б) движение вверх по организационной иерархии;
- в) подъем на более высокую ступень служебной иерархии;
- г) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

32. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего?

- а) базовый резерв;
- б) резерв корпоративного развития;
- в) стратегический резерв;
- г) резерв функционирования;
- д) резерв развития;
- е) молодежный резерв

33. Установите соответствие

1. Вертикальная карьера;
2. Горизонтальная карьера;
3. Центростремительная карьера;
4. Специализированная карьера;

- а) перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня;
- б) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- в) конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития;
- г) движение к ядру, т.е. руководству фирмой

34. Установите соответствие

1. Активная кадровая политика;
2. Превентивная кадровая политика;
3. Реактивная кадровая политика;

- а) мероприятия кадровой политики проводятся лишь тогда, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Кадровая служба организации располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочную перспективу;
- б) руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами;
- в) отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом

35. Пассивный рекрутинг

- а) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;
- б) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;
- в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком;
- г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

36. Активный рекрутинг

- а) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;
- б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;
- в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком;
- г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

37. Exclusive search

- а) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком;
- б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;
- в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;
- г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

38. Прелиминаринг

- а) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством;
- б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.;
- в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию;
- г) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком

39. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых идей, использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития

40. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) появление новых импульсов для развития;
- б) низкие затраты на адаптацию персонала;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;
- г) сохранение корпоративного духа в организации;
- д) снижение конкуренции между работниками

ПК 6.1 Проводит проверку с целью предупреждения коррупционных правонарушений в организации

Обучающийся владеет:

- навыками нейтрализации угроз кадровой безопасности;
- навыками оценки рисков и факторов кадровой безопасности;
- навыками разработки и реализации стратегии реализации кадровой безопасности на предприятии;
- методами диагностики кадровой безопасности;
- навыками анализа индикаторов кадровой безопасности;

41. Комплекс мер в области управления персоналом, направленный на минимизацию рисков нанесения ущерба со стороны персонала и непосредственно самому персоналу - это

42. Показатель «Средняя заработная плата» относится к группе показателей кадровой безопасности:

- а) состояние мотивационной системы;
- б) состояние интеллектуального потенциала;
- в) эффективность использования персонала

43. Показатель «Затраты на обучение» относится к группе показателей кадровой безопасности:

- а) состояние мотивационной системы;

- б) состояние интеллектуального потенциала;
- в) эффективность использования персонала

44. Количественные риски кадровой безопасности

- а) предполагают избыток или недостаток персонала хозяйствующего субъекта, что приводит либо к увеличению затрат на заработную плату, либо к невыполнению взятых на себя обязательств перед клиентами;
- б) несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- в) непринятие традиций, негативное отношение сотрудника к руководству компании и стилю управления

45. Качественные риски кадровой безопасности

- а) предполагают избыток или недостаток персонала хозяйствующего субъекта, что приводит либо к увеличению затрат на заработную плату, либо к невыполнению взятых на себя обязательств перед клиентами;
- б) несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- в) непринятие традиций, негативное отношение сотрудника к руководству компании и стилю управления

46. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал» составляет _____

47. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек организации» составляет _____

48. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Коэффициент текучести кадров» составляет _____

49. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Уровень образованности» составляет _____

50. Пороговое значение индикатора кадровой безопасности «Затрат на обучение в общем объеме издержек на персонал» составляет _____

2.3. Тематика контрольной работы

1. Угрозы кадровой безопасности
2. Система управления кадровой безопасностью в современной организации
3. Лояльность как элемент кадровой безопасности
4. Методы управления кадровой безопасностью
5. Противодействие угрозам безопасности персонала организации
6. Инсайдерские угрозы

2.4. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации - экзамену

1. Субъекты кадровой безопасности
2. Объекты кадровой безопасности.
3. Направления кадровой безопасности.
4. Факторы кадровой безопасности.
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и дополнительные особенности ее в современной России.
6. Классификация угроз кадровой безопасности.
7. Внешние угрозы кадровой безопасности
8. Внутренние угрозы кадровой безопасности.
9. Субъектно-объектные отношения кадровой безопасности.
10. Факторы, провоцирующие возникновения угроз кадровой безопасности.
11. Процесс управления кадровой безопасностью.
12. Сущность лояльности.
13. Уровни лояльности.
14. Факторы лояльности.
15. Признаки нелояльного поведения сотрудников.
16. Факторы, способствующие возникновению лояльности персонала.
17. Составляющие лояльности
18. Правовые требования к построению процессов отбора и подбора персонала.
19. Научно-методические принципы подбора персонала.
20. Инсайдеры и их виды.
21. Типы инсайдеров.
22. Методы выявления инсайдеров.
23. Типичные причины конфликтов.
24. Виды конфликтов, их классификация.
25. Роль руководителя в разрешении конфликтов
26. Понятие карьеры
27. Модели карьеры

28. Индикаторы кадровой безопасности
29. Пороговые значения кадровой безопасности
30. Разработка стратегии управления кадровой безопасностью.
31. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности работодателя.
32. Оценка эффективности управления кадровой безопасностью.
33. Оценка лояльности.
34. Оценка методов поиска сотрудников.
35. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
36. Профилактика конфликтов
37. Стадии развития конфликта.
38. Способы разрешения конфликтов
39. Методы кадровой безопасности при найме сотрудников.
40. Применение специализированных методик при подборе персонала.
41. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.
42. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя: субъекты угроз, инструменты реализации угроз.
43. Нейтрализация инсайдерских угроз.
44. Оценка индикаторов кадровой безопасности
45. Типы сотрудников по уровню лояльности: гранды, имитаторы
46. Типы сотрудников по уровню лояльности: рабочие лошади, обиженные и оскорбленные
47. Типы сотрудников по уровню лояльности: объяснялки, флюгеры
48. Атрибуты лояльности
49. Оценка видов угроз
50. Оценка факторов угроз
51. Оценка этапов карьеры
52. Оценка персонала для включения в кадровый резерв
53. Этапы процесса формирования резерва:
54. Составление прогноза изменений в составе руководящих кадров
55. Основные модели карьеры
56. Стратегии карьеры
57. Стратегии развития карьеры.
58. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала.
59. Оценка методов отбора персонала

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» – Все индикаторы достижений компетенции сформированы на высоком уровне и студент отвечает на все дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Хорошо ориентируется в теоретических вопросах. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками, в том числе в ситуациях повышенной сложности. Отвечает на все вопросы билета без наводящих вопросов со стороны преподавателя. Не испытывает затруднений при ответе на дополнительные вопросы. Верно выполнил практическую часть билета.

«Хорошо» – Один индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне, а один индикатор достижения компетенции сформирован на среднем уровне. Все индикаторы достижений компетенции сформированы на среднем уровне, но студент аргументированно отвечает на все дополнительные вопросы;

Один индикатор достижений компетенции сформирован на среднем уровне, а другой на базовом уровне, но студент уверенно отвечает на все дополнительные вопросы.

Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне. Хорошо ориентируется в теоретических вопросах. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками, в том числе в ситуациях повышенной сложности. На один вопрос билета дал самостоятельный ответ, при ответе на второй теоретический вопрос билета ответил при помощи наводящих вопросов со стороны преподавателя. Не испытывает затруднений при ответе на дополнительные вопросы. Верно выполнил практическую часть билета. При ответе на дополнительные вопросы допускает неточности.

«Удовлетворительно» - Все индикаторы достижений компетенции сформированы на базовом уровне; Один индикатор достижения компетенции сформирован на базовом уровне, другой на среднем уровне, но студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы.

Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но проблемы не носят принципиального характера. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания компетенций на формируемом дисциплиной уровне: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний по ряду вопросов. Затрудняется отвечать на дополнительные вопросы. Испытывает затруднения при выполнении практической части билета.

«Неудовлетворительно» - Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне ниже базового и студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы.

Теоретическое содержание дисциплины освоено частично. Студент демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков на заданном уровне сформированности компетенции.