

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Игоревич
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 28.05.2026 12:16:24
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления,
доктор экономических наук,
профессор
Л. И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Кадровая безопасность»

Специальность	38.05.01	Экономическая безопасность
Специализация	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	очная	заочная
Реализуется в семестре	7	7

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая безопасность» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» очная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Основы предпринимательской деятельности»

3. Разработчик: Макарьева В.Ю., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности и аудита

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. зам. директора по учебной работе;

Мезенцева Е.С. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры экономической безопасности и аудита

Представитель организации-работодателя: Догданов Д. В. - руководитель департамента аудита ООО «Русаудит»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

26 января 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности и компетенции(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>ПК-5 способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности страны, региона, предприятия, подготовке программ по ее реализации</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 ПК-5. Принимает участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности и подготовке программ по ее реализации хозяйствующего субъекта	Не применяет методы проведения прикладных научных исследований при разработке стратегии предпринимательской деятельности, не выбирает инструментальные средства анализа, обобщения и обработки и интерпретации результатов	Применяет методы проведения прикладных научных исследований при разработке стратегии предпринимательской деятельности, выбирает инструментальные средства анализа, обобщения и обработки и интерпретации результатов на минимальном уровне	Применяет методы проведения прикладных научных исследований при разработке стратегии предпринимательской деятельности, выбирает инструментальные средства анализа, обобщения и обработки и интерпретации результатов на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Применяет методы проведения прикладных научных исследований при разработке стратегии предпринимательской деятельности, выбирает инструментальные средства анализа, обобщения и обработки и интерпретации результатов в полном объеме в профессиональной деятельности
<i>ПК-10 способностью применять познания в области права и реализовывать мероприятия по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию преступлений и иных правонарушений в сфере экономики, в том числе коррупционных проявлений</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-4 ПК-10 Осуществляет мероприятия, направленные на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, на основе использования закономерностей экономической преступности и методов ее	Не способен выполнять профессиональные обязанности по профилактике предупреждению коррупционных правонарушений, оценивать последствия экономического ущерба в результате коррупционных преступлений, определять мероприятия, направленные на борьбу с коррупцией	Опираясь на знания отдельных норм и положений антикоррупционного законодательства, причин и условий возникновения коррупции, прав и интересов граждан, выполняет профессиональные обязанности по профилактике предупреждению коррупционных правонарушений, но не в полном объеме	Опираясь на знания основных норм и положений антикоррупционного законодательства, причин и условий возникновения коррупции, прав и интересов граждан, выполняет профессиональные обязанности по профилактике предупреждению коррупционных	Опираясь на знания различных норм и положений антикоррупционного законодательства, причин и условий возникновения коррупции, прав и интересов граждан, выполняет профессиональные обязанности по профилактике предупреждению коррупционных правонарушений, оценивает последствия экономического ущерба в результате

предупреждения; выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению преступлений в сфере экономики, в том числе коррупционных проявлений			правонарушений , оценивает последствия экономического ущерба в результате коррупционных преступлений, определяет мероприятия, направленные на борьбу с коррупцией с незначительным и неточностями	коррупционных преступлений, определяет мероприятия, направленные на борьбу с коррупцией на высоком уровне
---	--	--	---	--

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (7 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Основы предпринимательской деятельности», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-5, ПК-10 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-5, ПК-10 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-5, ПК-10 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на

50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-5, ПК-10 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-5, ПК-10 не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Но ме р за да ния	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
		Тестовые задания	
1.	в	1. Основными методическими требованиями к системе управления кадровой безопасностью организации выступают: а) достаточность финансирования б) строгое соблюдение конфиденциальности реализуемых мероприятий в) комплексный подход к организации управления	ПК-5 ПК-10
2.	б	2. Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить в компьютерах, отключенных от: а) любых сетей б) любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях в) сети Интернет	ПК-5 ПК-10
3.	в	3. За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации может быть привлечен к уголовной ответственности: а) чаще всего не может б) не может в) может	ПК-5 ПК-10

4.	б	4. Немедленное увольнение выявленного службой безопасности сотрудника, завербованного конкурентами... а) всегда целесообразно б) иногда нецелесообразно в) нецелесообразно	ПК-5 ПК-10
5.	б	5. При разработке «Положения о службе безопасности организации» необходимо регламентировать... а) пределы ее компетенций б) весь перечень функциональных обязанностей и пределы компетенции в) весь перечень ее функциональных обязанностей	ПК-5 ПК-10
6.	а	6. Для отечественных организаций – работодателей наибольшую опасность представляют угрозы... а) со стороны собственного персонала б) со стороны штатных сотрудников в) в адрес собственного персонала	ПК-5 ПК-10
7.	в	7. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетных мероприятий по... а) эффективному отражению потенциальных угроз б) выявлению и наказанию субъектов различных угроз в) предотвращению потенциальных угроз	ПК-5 ПК-10
8.	в	8. Наибольшую опасность для кадровой безопасности организации ее конкуренты представляют в... а) торговле и сфере услуг б) финансовом секторе экономики в) реальном секторе экономики	ПК-5 ПК-10
9.	б	9. Один из вариантов стратегии обеспечения КБС организации, предполагающий приоритетную ориентацию на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов - ... а) стратегия адекватного ответа на угрозы; б) стратегия пассивной защиты от угроз; в) стратегия упреждающего противодействия угрозам.	ПК-5 ПК-10
10.	а	10. Главным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью выступает... а) системный подход; б) приоритет мероприятий по предотвращению потенциальных угроз; в) приоритет защиты конфиденциальной информации; г) соразмерность затрат на обеспечение кадровой безопасности реальному уровню угроз.	ПК-5 ПК-10

11.	а	11.В организациях, представляющих средний и малый бизнес, система управления безопасностью должна разрабатываться силами ... а) штатных специалистов собственной службы безопасности; б) топ-менеджеров; в) приглашенных консультантов.	ПК-5 ПК-10
12.	а	12.Совокупность долгосрочных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности - ... а) стратегия управления кадровой безопасностью; б) операционные подсистемы; в) блок обеспечения.	ПК-5 ПК-10
13.	б	13.Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает ... а) высокая ресурсоемкость; б) высокая вероятность конфликтов с законом; в) высокая вероятность конфликтов с конкурентами, клиентами, другими контактными аудиториями; г) высокая вероятность конфликтов с действующим законодательством, конкурентами и собственными сотрудниками.	ПК-5 ПК-10
14.	б	14.Структура системы управления кадровой безопасностью современной организации состоит из ... базовых элементов. а) двух; б) трех; в) четырех; г) пяти; д) шести	ПК-5 ПК-10
15.	г	15.К факторам, определяющим выбор варианта стратегии управления кадровой безопасностью не относится: а) отрасль или сфера деятельности организации; б) степень агрессивности конкурентной стратегии организации; в) степень легитимности бизнеса организации; г) финансовые возможности конкурентов и контрагентов по обеспечению безопасности; д) квалификация персонала службы безопасности; е) наличие поддержки со стороны органов государственной власти.	ПК-5 ПК-10
		Вопросы для собеседования	

Но м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
16.		Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.	ПК-5 ПК-10
17.		Классификация угроз кадровой безопасности организации.	ПК-5 ПК-10
18.		Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации.	ПК-5 ПК-10
19.		Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.	ПК-5 ПК-10
20.		Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.	ПК-5 ПК-10
21.		Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегии противодействия угрозам.	ПК-5 ПК-10
22.		Служба безопасности современной организации.	ПК-5 ПК-10
23.		Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасностью организации.	ПК-5 ПК-10
24.		Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.	ПК-5 ПК-10
25.		Противодействие угрозам переманивания наиболее ценных сотрудников.	ПК-5 ПК-10
26.		Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению ими обязательств перед работодателем.	ПК-5 ПК-10

27.		Противодействие угрозе покушения на жизнь руководителей и собственников организации.	ПК-5 ПК-10
28.		Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя.	ПК-5 ПК-10
29.		Потенциально опасные психотипы для работодателя.	ПК-5 ПК-10
30.		Технологии отбора кандидатов на трудоустройство с учётом обеспечения кадровой безопасности организации.	ПК-5 ПК-10
31.		Санкции к сотрудникам организации, со стороны которых были реализованы угрозы его кадровой безопасности.	ПК-5 ПК-10
32.		Конфиденциальная информация как объект защиты.	ПК-5 ПК-10
33.		Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.	ПК-5 ПК-10
34.		Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.	ПК-5 ПК-10
35.		Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения её кадровой безопасности.	ПК-5 ПК-10
36.		Перечень конфиденциальной информации и основные каналы её утечки.	ПК-2
37.		Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности.	ПК-5 ПК-10
38.		Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.	ПК-5 ПК-10
39.		Имущество организации как объект защиты.	ПК-5 ПК-10
40.		Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.	ПК-5 ПК-10
41.		Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.	ПК-5 ПК-10
42.		Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.	ПК-5 ПК-10
		Практические задачи	
43.		Раскройте содержание основных элементов системы управления безопасностью организации по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого правую часть таблицы.	ПК-5 ПК-10

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства			Компетенция	
		Таблица 1 – Элементы системы управления безопасностью организации				
		Элементы системы	Содержание элементов			
		Стратегия управления				
		Операционные системы				
		Блок обеспечения системы				
44.		Проведите сравнительный анализ основных вариантов стратегии обеспечения безопасности по кадровому направлению деятельности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы. Таблица 2 – Стратегии обеспечения безопасности по кадровому направлению			ПК-5 ПК-10	
		Возможные варианты стратегии	Характеристики варианта			
			Преимущество	Недостатки		Рекомендации по применению
		Вариант 1: «Стратегии упреждающие противодействия возможным угрозам»				
		Вариант 2: «Стратегии пассивной защиты от возможных угроз»				
45.		Проведите сравнительный анализ основных подходов к созданию службы безопасности, заполнив для этого соответствующие графы таблицы. Таблица 3 – Подходы к созданию службы безопасности			ПК-5 ПК-10	

		Возможные варианты стратегического подхода	Характеристики варианта				
			Преимущество	Недостатки	Рекомендации по применению		
		Вариант 1: «Создание полноценной службы безопасности»					
		Вариант 2:					
		«Минимизация собственной службы безопасности»					
46.		Сформулируйте ранжированный перечень причин, определяющих высокую вероятность угрозы переманивания сотрудников организации ее конкурентами, заполнив для этого правую часть таблицы. Таблица 1 – Причины переманивания сотрудников					ПК-5 ПК-10
		Группы причин		Причины			
		Экономические					
		Организационные					
		Психологические					
47.		Сформулируйте ранжированный перечень подразделений организации, сотрудники которых могут стать приоритетными объектами вербовки со стороны указанных категорий субъектов угроз, заполнив для этого соответствующие графы таблицы. Таблица 2 – Субъекты вербовки					ПК-5 ПК-10
		Субъекты вербовки		Подразделения организации			
		Конкуренты					
		Криминальные структуры					
		Государственные органы					
48.		Сформулируйте возможные причины покушений на собственников и представителей топ-менеджмента организации, а также методов противодействия соответствующим угрозам. Занесите это в таблицу. Таблица 3 – Данные					ПК-5 ПК-10
		Причины покушений		Методы противодействий			
49.		Проведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны ее персонала,					ПК-5 ПК-10

		заполнив для этого соответствующие графы.																												
		Типовые угрозы информационной безопасности организации		Типовые угрозы имущественной безопасности организации																										
		безопасности организации		организации																										
50.		Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого графы таблицы. <table><tr><th rowspan="2">Перечень элементов в системе безопасности</th><th colspan="4">Основные сферы профессиональной деятельности</th></tr><tr><th>реальный сектор экономики</th><th>финансовый сектор экономики</th><th>сфера торговли и бытового обслуживания</th><th>сфера государственного управления</th></tr><tr><td>Главный субъект угроз</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Главный объект угроз</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Главная форма реализации угроз</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности				реальный сектор экономики	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления	Главный субъект угроз					Главный объект угроз					Главная форма реализации угроз					ПК-5 ПК-10
Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности																													
	реальный сектор экономики	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления																										
Главный субъект угроз																														
Главный объект угроз																														
Главная форма реализации угроз																														
51.		Сформулируйте основные ошибки в системе управления персоналом, способные оказать негативное влияние на кадровую безопасность вашей организации, заполнив для этого правую часть таблицы. Таблица 3 – Основные ошибки в системе управления персоналом <table><tr><th>Направления кадровой стратегии</th><th>Недопустимые цели и приоритеты</th></tr><tr><td>Подсистема регулирования численности персонала</td><td></td></tr><tr><td>Подсистема контроля персонала</td><td></td></tr><tr><td>Подсистема развития персонала</td><td></td></tr><tr><td>Подсистема мотивации персонала</td><td></td></tr></table>				Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты	Подсистема регулирования численности персонала		Подсистема контроля персонала		Подсистема развития персонала		Подсистема мотивации персонала		ПК-5 ПК-10														
Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты																													
Подсистема регулирования численности персонала																														
Подсистема контроля персонала																														
Подсистема развития персонала																														
Подсистема мотивации персонала																														
52.		Разработайте проект Положения о Службе безопасности для вашей организации				ПК-5 ПК-10																								
53.		Разработайте проект Положения о материальной ответственности для вашей организации с учетом				ПК-5																								

Но м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
		требований обеспечения кадровой безопасности	ПК-10
54.		Разработайте проект Положения о коммерческой тайне для вашей организации.	ПК-5 ПК-10