

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 28.05.2026 11:36:12

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531a25a8

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики и
управления

д-р экон. наук, профессор

Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление персоналом и кадровая безопасность»

Направление

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

38.04.01 Экономика

Экономическая безопасность и
управление рисками

2026

очная

3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом и кадровая безопасность» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Экономическая безопасность и управление рисками» по направлению подготовки 38.04.01 Экономика.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление персоналом и кадровая безопасность»

3. Разработчик: Макарьева В.Ю. доцент кафедры экономической безопасности и аудита

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

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

Члены комиссии:

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

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

Представитель организации-работодателя: И.Н. Бабич, главный специалист отдела внутреннего аудита ООО «Газпром Газораспределение Ставрополь»

19 мая 2026 г.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» направленность (профиль) «Экономическая безопасность и управление рисками» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(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>Компетенция: ПК-2 Способность мотивировать сотрудников к эффективной деятельности с использованием коммуникационных технологий на всех стадиях управления рисками</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 ПК-2 Способен поддерживать коммуникации и мотивировать сотрудников в области управления рисками с целью контроля и повышения эффективности их деятельности и профессиональной культуры	Не знает нормы, принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала .	Использует принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в области управления рисками, на минимальном уровне с целью контроля и повышения эффективности их деятельности	Использует принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в области управления рисками, на среднем уровне с целью контроля и повышения эффективности их деятельности	Использует принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в области управления рисками, на высоком уровне с целью контроля и повышения эффективности их деятельности
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 ПК-2 Объяснять работникам проблемы управления рисками в организации и пути их решения	Не знает методы и средства анализа кадровой безопасности организации	Проводит оценку показателей анализа кадровой безопасности организации	Применяет на среднем уровне методы и средства анализа кадровой безопасности организации, выявляет проблемы управления рисками и формирует пути их решения	Применяет на высоком уровне практический опыт методов анализа кадровой безопасности организации, выявляет проблемы управления рисками и формирует пути их решения

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Управление персоналом и кадровая безопасность», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции ПК-2, оцениваются по

пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения экзамена 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 компетенции ПК-2 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 компетенции ПК-2 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 компетенции ПК-2 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 компетенции ПК-2 не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Тестовые задания	
1.	в	1. Основными методическими требованиями к системе управления кадровой безопасностью организации выступает: а) достаточность финансирования б) строгое соблюдение конфиденциальности реализуемых мероприятий в) комплексный подход к организации управления	ПК-2
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-2
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-2
4.	б	4. Немедленное увольнение выявленного службой безопасности сотрудника, завербованного конкурентами... а) всегда целесообразно б) иногда нецелесообразно в) нецелесообразно	ПК-2
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-2

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-2
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-2
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-2
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-2
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-2
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-2
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-2
13.	б	13.Основным недостатком стратегии упреждающего противодействия угрозам выступает ... а) высокая ресурсоемкость;	ПК-2

		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.	
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-2
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-2
		Вопросы к экзамену	
16.		Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.	ПК-2
17.		Классификация угроз кадровой безопасности организации.	ПК-2
18.		Классификация методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации.	ПК-2
19.		Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций.	ПК-2
20.		Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России.	ПК-2
21.		Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегии противодействия угрозам.	ПК-2
22.		Служба безопасности современной организации.	ПК-2
23.		Распределение компетенций в системе управления кадровой безопасностью организации.	ПК-2
24.		Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.	ПК-2
25.		Противодействие угрозам переманивания наиболее ценных сотрудников.	ПК-2
26.		Противодействие угрозе склонения сотрудников к нарушению ими обязательств перед работодателем.	ПК-2
27.		Противодействие угрозе покушения на жизнь руководителей и собственников организации.	ПК-2

28.		Характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя.	ПК-2
29.		Потенциально опасные психотипы для работодателя.	ПК-2
30.		Технологии отбора кандидатов на трудоустройство с учётом обеспечения кадровой безопасности организации.	ПК-2
31.		Санкции к сотрудникам организации, со стороны которых были реализованы угрозы его кадровой безопасности.	ПК-2
32.		Конфиденциальная информация как объект защиты.	ПК-2
33.		Типовые формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.	ПК-2
34.		Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.	ПК-2
35.		Мотивация сотрудников организации в целях обеспечения её кадровой безопасности.	ПК-2
36.		Перечень конфиденциальной информации и основные каналы её утечки.	ПК-2
37.		Технологическая последовательность мероприятий по формированию и внедрению системы информационной безопасности.	ПК-2
38.		Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.	ПК-2
39.		Имущество организации как объект защиты.	
40.		Типовые формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.	
41.		Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.	
42.		Место кадровой безопасности в системе безопасностей предприятия.	