

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра менеджмента и экономической безопасности



ТВЕРЖДАЮ

Директор института управления и
государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

02

2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Кадровая безопасность

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление системой экономической безопасности»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

доцент

Резник А.А.

(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и
экономической безопасности от «05» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
менеджмента и экономической
безопасности

В.Н. Тисунова

(подпись)

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Кадровая безопасность»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Состояние защищенности жизненно важных интересов личности, организации, общества и государства от внутренних и внешних угроз – :

- А) риск
- Б) безопасность
- В) устойчивость
- Г) конкурентоспособность

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Выберите один правильный ответ

Процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом -это ... безопасность:

- А) финансовая
- Б) кадровая
- В) правовая
- Г) информационная

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Выберите один правильный ответ

Система управления собственной безопасности современной организации должна состоять из ... базовых элементов

- А) трех
- Б) пяти;
- В) шести

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Выберите один правильный ответ

Наиболее распространенным вариантом привлечения сотрудников частных детективных агентств к отражению угроз, связанных с кадровым направлением деятельности организации, выступает ...

- А) привлечение для выполнения конкретных заданий
- Б) привлечение на основе договоров о постоянном бизнес-партнерстве с соответствующим агентством

В) принципиальный отказ от услуг сторонних агентств

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствия между угрозой кадровой безопасности с соответствующей мерой противодействия:

| мера противодействия | угроза кадровой безопасности |
|--|-----------------------------------|
| 1) Усиление контроля за деятельностью подразделений | А) Сговор с конкурентами |
| 2) Введение режима коммерческой тайны | Б) Саботаж |
| 3) Четкое определение круга обязанностей и зон ответственности | В) Разглашение коммерческой тайны |
| | Г) Стратегические решения |

Правильный ответ: 1-А, Г; 2-В; 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Установите соответствия между видом кадровой угрозы и ее примером:

| Вид кадровой угрозы | Пример |
|------------------------|--|
| 1. Умышленная угроза | А) Недостаточная квалификация сотрудника, приводящая к ошибкам |
| 2. Неумышленная угроза | Б) Разглашение конфиденциальной информации конкурентам |
| 3. Внешняя угроза | В) Вербовка сотрудника конкурентами |
| 4. Внутренняя угроза | Г) Нарушение сотрудником правил информационной безопасности из-за невнимательности |

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Установите соответствия между методом обеспечения кадровой безопасности и его характеристикой:

| Метод обеспечения кадровой безопасности | Характеристика |
|---|---|
| 1. Проверка кандидатов | А) Регулярный анализ кадрового состава на предмет лояльности, благонадежности и соответствия требованиям безопасности |
| 2. Контроль доступа к информации | Б) Комплекс мер, направленных на предотвращение проникновения в компанию лиц, преследующих противоправные цели |
| 3. Мониторинг персонала | В) Оценка соответствия знаний, навыков и личностных качеств кандидата требованиям должности и |

4. Обучение и инструктаж безопасности компании
Г) Установление правил и ограничений на доступ сотрудников к конфиденциальной информации и ресурсам компании

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Установите соответствия между видом документа с его назначением в системе кадровой безопасности:

| Вид документа | Назначение |
|--------------------------------|---|
| 1. Должностная инструкция | А) Устанавливает порядок действий сотрудников при возникновении угроз безопасности |
| 2. Политика конфиденциальности | Б) Определяет требования к знаниям, навыкам и ответственности сотрудника в области безопасности |
| 3. Кодекс корпоративной этики | В) Закрепляет принципы и нормы поведения сотрудников, направленные на обеспечение безопасности компании |
| 4. Инструкция по безопасности | Г) Регламентирует правила обработки, хранения и передачи конфиденциальной информации |

Правильный ответ: 1-Б, 2-Г, 3-В, 4-А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите последовательность мер по предупреждению и противодействию коррупции:

- А) выявление признаков коррупции
- Б) проведение служебной проверки
- В) отстранение сотрудника от занимаемой должности
- Г) передача материалов в правоохранительные органы
- Д) принятие мер по предотвращению коррупции в будущем
- Е) увольнение сотрудника (при подтверждении факта коррупции)

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Е, Д.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Установите последовательность элементов по улучшению кадровой безопасности:

- А) установление цели аудита кадровой безопасности
- Б) разработка плана аудита кадровой безопасности
- В) сбор и анализ информации
- Г) подготовка отчета по результатам аудита

Д) разработка рекомендаций по улучшению кадровой безопасности

Е) реализация рекомендаций

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д, Е

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Перечислите процессы допуска сотрудника к работе с конфиденциальной информацией:

А) ознакомление с локальными нормативными актами организации

Б) обучение правилам работы с конфиденциальной информацией

В) инструктаж по информационной безопасности

Г) оформление допуска к работе с конфиденциальной информацией

Д) получение подписки о неразглашении конфиденциальной информации

Е) проверка знаний по информационной безопасности

Правильный ответ: А, Б, В, Д, Е, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Перечислите этапы проведение служебного расследования по факту утечки информации:

А) установление круга лиц, имевших доступ к информации

Б) определение размера ущерба, нанесенного компании

В) выявление причин утечки информации

Г) принятие мер по устранению последствий утечки информации

Д) возбуждение уголовного дела (при необходимости)

Правильный ответ: Б, А, Г, В, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Наиболее важную роль в блоке обеспечения системы управления безопасностью современной организации играет _____

Правильный ответ: информационное обеспечение.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Наиболее вероятным объектом вербовки со стороны конкурентов в реальном секторе экономики выступают сотрудники _____

Правильный ответ: технологического отдела.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Конфиденциальную информацию, разглашение которой представляет для организации стратегическую угрозу, наиболее целесообразно хранить _____

Правильный ответ: на бумажных носителях.
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

4. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Основная ответственность за эффективное противодействие угрозе хищений путем фальсификации финансовых документов возлагается на _____

Правильный ответ: на службу безопасности организации.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

В чем заключается суть принципа разделения обязанностей?

Правильный ответ: один сотрудник не должен контролировать все этапы критически важного процесса

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

2. *Ответьте на вопрос:*

Какие меры следует предпринять при обнаружении факта утечки информации?

Правильный ответ: установить источник, оценить ущерб, принять меры по предотвращению повторения

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

3. *Ответьте на вопрос:*

В чем заключается суть аудита кадровой безопасности?

Правильный ответ: суть аудита кадровой безопасности заключается в оценке уровня защищенности организации от угроз, связанных с персоналом

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

4. *Ответьте на вопрос:*

Какую роль играет обучение персонала в обеспечении кадровой безопасности?

Правильный ответ: способствует повышению осведомленности об угрозах, формированию навыков безопасного поведения

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Опишите основные угрозы кадровой безопасности, с которыми сталкиваются современные организации.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

Внутренние угрозы. Исходят непосредственно от работников компании или возникают в результате ошибок руководства. К ним относятся, например: кражи,

утечки конфиденциальных данных, шантаж увольнением, угрозы, связанные с организацией работы компании, неправильная корпоративная политика (не налаженная коммуникация, несоблюдение трудовой этики, непонятные миссия и цели, отсутствие отлаженных алгоритмов разрешения конфликтов).

Внешние угрозы. Напрямую не зависят от действий сотрудников компании. Сюда входит множество факторов, на которые могут влиять конкуренты, геополитическая, экономическая обстановка.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх угроз.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Какие меры профилактики необходимо предпринять для предотвращения утечки информации?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: разработка и внедрение политики в сфере безопасности должна обеспечивать защищённость учётных записей, имеющих доступ к ним.

Минимизация привилегий. Все работники (аккаунты), включая и привилегированных, должны иметь уровень доступа исключительно в соответствии с должностными функциями.

Корпоративный режим контроля паролей. Необходимо внедрить систематический мониторинг и отключение скомпрометированных или слишком простых паролей.

Систематическое обновление программного обеспечения. Своевременная установка обновлений на компьютере, обновление серверов, проверка и «чистка» ресурсов общего пользования обезопасит закрытую информацию от утечки.

Использование межсетевого экрана. Программное обеспечение инспектирует входящий и исходящий из корпоративной сети трафик в соответствии с правилами и определяет, передать или заблокировать сведения в случае нарушения политик безопасности.

Запрет возможности размещения защищаемой информации в облачных сервисах и её передачи через мессенджеры, Google Docs и другие сервисы.

Контроль содержимого файлов, передаваемых посредством электронной почты, с применением систем предотвращения утечки информации (DLP-систем).

Аудит подключаемых к автоматизированным рабочим местам съёмных машинных носителей информации и анализ записываемой на них информации.

Отслеживание геолокации пользователей, осуществляющих удалённое подключение к информационной инфраструктуре.

Мониторинг информационных ресурсов, расположенных в сети «Интернет», на предмет выявления утечек защищаемой информации.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее пяти мер профилактики.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Какая система контроля исполнения на предприятии может быть наиболее

эффективной? Сформулируйте ключевые рекомендации.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: помнить, что контроль представляет собой не точечную операцию, а непрерывный процесс, начинающийся с момента утверждения протокола совещания, включающий контроль хода исполнения и заканчивающийся анализом и «приемкой» результатов на следующем заседании; полностью задействовать секретаря для контроля исполнения, для сбора сведений о фактическом ходе работ над вопросами и поручениями; при формировании повестки дня проконтролировать исполнение и запланировать вопросы и поручения, оставшиеся от прошедшего мероприятия; жестко реагировать на низкую исполнительскую дисциплину сотрудников, вплоть до наказания, на совещаниях специалисты собираются готовить решения, а не слушать объяснения нерадивых сотрудников о причинах неисполнения; избегать прямой личной и особенно недокументированной критики за просроченные и невыполненные поручения, использовать для этого протокол – бумагу, через посредство которой можно наглядно и убедительно показать всем степень вины сотрудника; путем непрерывного контроля исключить случаи «внезапного», неожиданного обнаружения неисполненных поручений; внимательно разбираться в случаях неисполнения, особенно когда в ответственных за поручение записана группа исполнителей; широко использовать средства автоматизации, для контроля исполнения поручений совещаний, для оценки исполнительской дисциплины, а также для поиска прецедентов и анализа хода решения вопросов на совещаниях.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее четырех рекомендаций.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Как мотивировать сотрудников соблюдать правила кадровой безопасности?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: для мотивации сотрудников соблюдать правила кадровой безопасности можно использовать следующие методы:

Моральная мотивация. Наличие обратной связи и поддержка со стороны руководителя, обсуждение положительных результатов работы в сфере обеспечения безопасности трудового процесса.

Материальная мотивация. Премирование за безаварийную работу, дополнительный оплачиваемый отпуск за отсутствие нарушений, страхование работников, расширение корпоративного социального пакета.

Элементы наказания. Сокращение или лишение премии за нарушение требований охраны труда, чёткая зависимость степени санкций от тяжести проступка.

Организация смотров и конкурсов по оценке результатов работы.

Обучение и инструктажи. Эффективным подходом может быть разбор типичных несчастных случаев, лекции, беседы, наглядная агитация, обмен опытом, соревнования.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех методов.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Кадровая безопасность» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление системой экономической безопасности».

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

| № п/п | Виды дополнений и изменений | Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения | Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами) |
|----------|--------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |