

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 производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
« 12 » 02 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Кадровая безопасность режимных объектов
(наименование учебной дисциплины, практики)
38.05.01 Экономическая безопасность
(код и наименование направления подготовки (специальности))
«Экономика и организация производства на режимных объектах»
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
профессор _____ А.В. Родионов
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от «21» января 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента _____ Родионов А.В.
(подпись)

Луганск 2025 г.

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

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Что включает в себя понятие "кадровая безопасность"?

- А) Набор сотрудников
- Б) Обучение персонала
- В) Защита компании от внутренних угроз, связанных с персоналом
- Г) Мотивация сотрудников
- Д) Оценка эффективности работы сотрудников

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

2. Какие меры относятся к обеспечению кадровой безопасности?

- А) Проведение собеседований
- Б) Разработка системы мотивации
- В) Проверка кандидатов перед приемом на работу
- Г) Организация корпоративных мероприятий
- Д) Внедрение системы контроля качества продукции

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

3. Кто несет ответственность за кадровую безопасность в организации?

- А) Отдел маркетинга
- Б) Отдел кадров
- В) Руководство компании
- Г) Юридический отдел
- Д) Финансовый отдел

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

4. Какой документ регулирует правила приема на работу новых сотрудников?

- А) Устав компании
- Б) Коллективный договор
- В) Трудовой кодекс РФ
- Г) Правила внутреннего трудового распорядка
- Д) Договор о материальной ответственности

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

5. Какая мера помогает предотвратить утечку конфиденциальной информации внутри компании?

- А) Регулярная аттестация сотрудников
- Б) Ограничение доступа к информационным ресурсам
- В) Введение корпоративной культуры
- Г) Повышение заработной платы
- Д) Проведение тренингов по продажам

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

6. Основная цель системы управления кадровой безопасностью заключается в...

- А) Повышении производительности труда
- Б) Оптимизации затрат на персонал
- В) Предупреждении и устранении рисков, связанных с человеческим фактором
- Г) Улучшении условий труда
- Д) Повышении лояльности сотрудников

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

7. К основным элементам системы управления кадровой безопасностью относятся...

- А) Обучение и развитие персонала
- Б) Мотивация и стимулирование
- В) Контроль и оценка деятельности
- Г) Планирование и подбор персонала
- Д) Все вышеперечисленное

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

8. Основные этапы внедрения системы управления кадровой безопасностью включают...

- А) Анализ текущих процессов и выявление проблем
- Б) Разработка стратегии и политики безопасности
- В) Реализация мер и контроль выполнения
- Г) Оценка результатов и корректировка
- Д) Все перечисленные этапы

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

9. Важнейший инструмент в системе управления кадровой безопасностью — это...

- А) Психологическое тестирование кандидатов
- Б) Автоматизированные системы учета рабочего времени

В) Внутренние инструкции и регламенты
Г) Программы повышения квалификации
Д) Электронные базы данных сотрудников
Правильный ответ: В
Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

10. Эффективность системы управления кадровой безопасностью оценивается по следующим критериям...

А) Уровень текучести кадров
Б) Количество выявленных нарушений
В) Затраты на обучение персонала
Г) Степень удовлетворенности сотрудников
Д) Результаты аудита безопасности
Правильный ответ: Д
Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Выберите все правильные варианты

11. Какие аспекты учитываются при разработке стратегии обеспечения кадровой безопасности?

А) Уровни допуска к информации
Б) Формирование команды по безопасности
В) Политика защиты персональных данных
Г) Внешняя угроза кибератак
Д) Уровень подготовки сотрудников
Е) Программа развития карьеры
Ж) Внутренний аудит безопасности
З) Меры по предотвращению хищений
И) Методы проверки благонадежности
К) Мотивация сотрудников
Правильные ответы: А, В, Ж, З, И
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

12. Какие инструменты используются для реализации стратегии кадровой безопасности?

А) Создание инструкций по поведению в чрезвычайных ситуациях
Б) Периодическая проверка анкетных данных сотрудников
В) Использование систем видеонаблюдения
Г) Разработка системы мотивации
Д) Проведение тренингов по информационной безопасности
Е) Проведение периодического аудита рабочих мест
Ж) Применение современных технологий защиты данных
З) Заключение договоров о неразглашении
И) Установка антишпионского ПО
К) Введение системы пропусков

Правильные ответы: Б, Д, Ж, З, К

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

13. Какие риски связаны с нарушением кадровой безопасности?

- А) Утечка коммерческой тайны
- Б) Увеличение числа прогулов
- В) Появление недовольства среди сотрудников
- Г) Потеря конкурентоспособности
- Д) Ухудшение репутации компании
- Е) Несанкционированный доступ к данным
- Ж) Хищение материальных ценностей
- З) Нарушение законодательства
- И) Ошибки в управленческих решениях
- К) Проблемы с качеством продукции

Правильные ответы: А, Г, Д, Е, Ж

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

14. Какие меры принимаются для предотвращения кадровых рисков?

- А) Обеспечение психологической поддержки сотрудникам
- Б) Разработка планов действий в кризисных ситуациях
- В) Внедрение системы мониторинга поведения сотрудников
- Г) Постоянное обновление программного обеспечения
- Д) Подготовка сотрудников к работе в условиях стресса
- Е) Обучение основам информационной безопасности
- Ж) Проведение проверок на полиграфе
- З) Установление доверительных отношений между руководством и сотрудниками
- И) Повышение уровня корпоративной культуры
- К) Поддержание высокого уровня оплаты труда

Правильные ответы: Б, В, Е, Ж, И

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

15. Какие цели преследует стратегия обеспечения кадровой безопасности?

- А) Повышение эффективности управления персоналом
- Б) Минимизация потерь от недобросовестных действий сотрудников
- В) Укрепление имиджа компании
- Г) Сокращение расходов на обучение персонала
- Д) Обеспечение соблюдения нормативных требований
- Е) Повышение доверия между сотрудниками и руководством
- Ж) Предотвращение утечки информации
- З) Улучшение психологического климата в коллективе
- И) Устранение потенциальных угроз извне
- К) Снижение уровня конфликтности в коллективе

Правильные ответы: Б, Д, Ж, И, К

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

16. Какие функции выполняет служба безопасности в современной организации?

- А) Управление рисками
- Б) Разработка стратегий развития бизнеса
- В) Проведение внутренних расследований
- Г) Обеспечение физической охраны объектов
- Д) Проверка контрагентов
- Е) Мониторинг рынка конкурентов
- Ж) Взаимодействие с правоохранительными органами
- З) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности
- И) Организация мероприятий по защите коммерческой тайны
- К) Консультирование руководства по вопросам безопасности

Правильные ответы: А, В, Г, Ж, И

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

17. Какие методы используются службой безопасности для выявления угроз?

- А) Сбор и анализ информации из открытых источников
- Б) Применение технических средств наблюдения
- В) Проведение анонимных опросов среди сотрудников
- Г) Использование специализированных программных продуктов
- Д) Психологическая диагностика сотрудников
- Е) Проведение внешних аудитов
- Ж) Организация внутренних расследований
- З) Контроль за соблюдением норм корпоративной этики
- И) Проведение тренингов по повышению осведомленности
- К) Создание систем оповещения о чрезвычайных ситуациях

Правильные ответы: А, Б, Г, Ж, К

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

18. Какие виды угроз может предотвратить служба безопасности?

- А) Угрозы промышленной безопасности
- Б) Экономические угрозы
- В) Угрозы конфиденциальности информации
- Г) Угрозы пожарной безопасности
- Д) Угрозы кибернетической безопасности
- Е) Угрозы репутационного характера
- Ж) Угрозы, связанные с экологическими факторами
- З) Угрозы физического воздействия на объекты
- И) Угрозы социальной нестабильности
- К) Угрозы политического характера

Правильные ответы: Б, В, Д, Е, З

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

19. Какие мероприятия проводит служба безопасности для обеспечения

информационной безопасности?

- А) Обучение сотрудников правилам безопасного пользования Интернетом
- Б) Установка антивирусного ПО
- В) Шифрование данных
- Г) Ограничение доступа к сети Интернет
- Д) Внедрение системы контроля доступа к помещениям
- Е) Проведение регулярных тестов на проникновение
- Ж) Разработка политик и процедур безопасности
- З) Организация резервного копирования данных
- И) Мониторинг сетевого трафика
- К) Проведение аудиторских проверок

Правильные ответы: А, Б, В, Е, Ж

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

20. Какие компетенции необходимы специалистам службы безопасности?

- А) Знание законодательных актов в области безопасности
- Б) Навыки проведения переговоров
- В) Опыт работы в правоохранительных органах
- Г) Знания в области информационных технологий
- Д) Способность принимать быстрые и обоснованные решения
- Е) Владение иностранными языками
- Ж) Навыки анализа больших объемов данных
- З) Опыт управления проектами
- И) Знания в области психологии
- К) Способность работать в команде

Правильные ответы: А, Г, Д, Ж, К

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца

1. Соотнесите меры противодействия угрозам имущественной безопасности с соответствующими действиями.

Действие	Мера противодействия
1) Проведение инвентаризаций	А) Физическая охрана
2) Пропускной режим	Б) Технические средства защиты
3) Обязательство о неразглашении	В) Ревизионные мероприятия
4) Тренинги по предотвращению краж	Г) Материальная ответственность
5) Установка камер видеонаблюдения	Д) Образовательные мероприятия

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

2 Соотнесите угрозы имущественной безопасности с мерами противодействия.

Мера противодействия	Угроза
1) Обучение сотрудников	А) Хищение имущества
2) Видеонаблюдение	Б) Порча оборудования
3) Материальная ответственность	В) Неправомерное использование ресурсов
4) Установка сигнализации	Г) Недостача товаров
5) Регулярные ревизии	Д) Несанкционированный доступ

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

3. Соотнесите виды угроз имущественной безопасности с примерами действий сотрудников.

Пример действия сотрудника	Вид угрозы
1) Намеренная порча имущества	А) Некомпетентность
2) Незаконное присвоение активов	Б) Халатность
3) Действия в интересах конкурирующей фирмы	В) Воровство
4) Использование служебного положения в личных целях	Г) Конфликт интересов
5) Невнимательность при выполнении задач	Д) Злоупотребление полномочиями

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

4. Соотнесите меры дисциплинарного воздействия с видами проступков.

Проступок	Мера воздействия
1) Повторяющиеся мелкие нарушения	А) Замечание
2) Намеренное нанесение ущерба имуществу	Б) Выговор
3) Грубое нарушение трудовой дисциплины	В) Штраф
4) Невыполнение должностных обязанностей	Г) Увольнение
5) Мелкое нарушение трудовой дисциплины	Д) Лишение премии

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

5 Соотнесите типы контроля за имуществом с методами осуществления.

Метод осуществления	Тип контроля
1) Инвентаризация	А) Визуальный осмотр
2) Патрулирование территории	Б) Документальный
3) Видеонаблюдение	В) Электронный

- 4) Перепись всех единиц имущества Г) Инвентарный
 5) Использование систем учета Д) Патрульный
 Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
 Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

6. Соотнесите методы противодействия угрозам имущественной безопасности с их описанием.

Описание метода	Метод противодействия
1) Проведение регулярных проверок и инвентаризаций	А) Физическая охрана
2) Введение пропускного режима	Б) Техническая защита
3) Назначение ответственных за сохранность имущества	В) Ревизионные мероприятия
4) Обучение сотрудников правилам безопасности	Г) Материальная ответственность
5) Установка систем видеонаблюдения и сигнализаций	Д) Образовательные мероприятия

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
 Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

7. Соотнесите угрозы имущественной безопасности с методами противодействия.

Метод противодействия	Угроза
1) Техническая защита	А) Хищение имущества
2) Образовательные мероприятия	Б) Порча оборудования
3) Физическая охрана	В) Недобросовестное использование ресурсов
4) Ревизионные мероприятия	Г) Несанкционированный доступ
5) Материальная ответственность	Д) Несоблюдение техники безопасности

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
 Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

8. Соотнесите меры дисциплинарного воздействия с видами проступков.

Проступок	Мера воздействия
1) Повторяющееся незначительное нарушение	А) Замечание
2) Намеренный ущерб имуществу	Б) Выговор
3) Серьезное нарушение трудовых обязательств	В) Штраф
4) Несоответствие стандартам безопасности	Г) Увольнение
5) Несущественное нарушение правил	Д) Лишение премии

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
 Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

9. Соотнесите методы контроля за сохранностью имущества с их характеристиками.

Характеристика	Метод контроля
1) Использование электронных систем учета	А) Визуальный осмотр
2) Регистрация фактов перемещения имущества	Б) Документальный контроль
3) Периодическое пересчитывание запасов	В) Электронный мониторинг
4) Охрана периметра и наблюдение за объектами	Г) Инвентаризация
5) Проверка наличия и состояния имущества	Д) Патрульная служба

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-Д, 5-А
Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

*Установите правильную последовательность.
Запишите правильную последовательность букв слева направо.*

1. Определите правильную последовательность действий при выявлении угрозы безопасности персонала.

- А) Информирование руководства
- Б) Выявление источника угрозы
- В) Принятие мер по устранению угрозы
- Г) Оценка возможных последствий
- Д) Разработка плана реагирования

Правильный ответ: Б, Г, Д, В, А
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

2. Установите правильный порядок действий при проведении расследования инцидента безопасности.

- А) Определение виновных лиц
- Б) Сбор доказательств
- В) Составление отчета
- Г) Анализ собранной информации
- Д) Выяснение обстоятельств происшествия

Правильный ответ: Д, Б, Г, А, В
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

3. Определите верную очередность шагов при разработке программы противодействия угрозам безопасности персонала.

- А) Оценка текущей ситуации

- Б) Определение целей и задач программы
- В) Разработка конкретных мероприятий
- Г) Реализация разработанных мероприятий
- Д) Мониторинг и оценка эффективности программы

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

4. Выберите правильную последовательность этапов при внедрении системы защиты от утечек информации.

- А) Внедрение технических средств защиты
- Б) Проведение обучающих семинаров для сотрудников
- В) Разработка политики информационной безопасности
- Г) Назначение ответственных лиц
- Д) Проведение регулярного аудита

Правильный ответ: В, Г, А, Б, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

5. Определите верный порядок действий при реагировании на инцидент, связанный с угрозой безопасности персонала.

- А) Оказание помощи пострадавшим
- Б) Оценка ущерба
- В) Изоляция зоны инцидента
- Г) Оповещение соответствующих служб
- Д) Устранение непосредственной опасности

Правильный ответ: Д, В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

6. Определите правильную последовательность действий при обнаружении попытки несанкционированного доступа к информационным системам организации.

- А) Блокировка учетной записи нарушителя
- Б) Информирование руководства
- В) Анализ произошедшего инцидента
- Г) Принятие мер по устранению уязвимости
- Д) Фиксация факта нарушения

Правильный ответ: Д, В, Г, А, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

7. Установите правильный порядок действий при обучении сотрудников правилам информационной безопасности.

- А) Оценка уровня знаний после обучения
- Б) Разработка учебных материалов
- В) Проведение обучения
- Г) Определение потребностей в обучении
- Д) Проведение тестирования до начала обучения

Правильный ответ: Г, Д, Б, В, А

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

8. Определите верную очередность шагов при создании политики информационной безопасности.

- А) Определение целей и задач политики
- Б) Разработка конкретных правил и процедур
- В) Получение одобрения руководства
- Г) Анализ текущего состояния информационной безопасности
- Д) Обновление и пересмотр политики

Правильный ответ: Г, А, Б, В, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

9. Выберите правильную последовательность этапов при реагировании на инцидент, связанный с утечкой информации.

- А) Проведение расследования инцидента
- Б) Оценка масштаба утечки
- В) Принятие мер по минимизации ущерба
- Г) Уведомление заинтересованных сторон
- Д) Устранение причины утечки

Правильный ответ: Б, А, Д, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

10. Определите верный порядок действий при мониторинге и контроле за соблюдением правил информационной безопасности.

- А) Разработка критериев оценки
- Б) Проведение регулярной проверки
- В) Анализ результатов проверки
- Г) Формулировка рекомендаций по улучшению
- Д) Назначение ответственных за мониторинг

Правильный ответ: Д, А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. _____ - объект, на котором действуют особые требования по охране, пропускному режиму и соблюдению секретности.

Правильный ответ: Режимный объект

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

2. _____ - система контроля доступа на территорию режимного

объекта, включающая выдачу пропусков, проверку документов и идентификацию личности.

Правильный ответ: Пропускной режим

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

3. _____ - документы, определяющие обязанности, права и ответственность сотрудников режимного объекта.

Правильный ответ: Должностные инструкции

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

4. _____ - процедура оценки надежности кандидата на работу путем изучения его биографии, профессиональной репутации и других факторов.

Правильный ответ: Проверка благонадежности

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

5. _____ - данные, разглашение которых может нанести ущерб организации или государству.

Правильный ответ: Конфиденциальная информация

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

6. _____ - комплекс мер, направленных на защиту информации от несанкционированного доступа, изменения или уничтожения.

Правильный ответ: Информационная безопасность

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

7. _____ - ответственность сотрудника за сохранность имущества и ресурсов организации.

Правильный ответ: Материальная ответственность

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

8. _____ - документ, устанавливающий правила обращения с секретной информацией и доступа к ней.

Правильный ответ: Инструкция по режиму секретности

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

9. _____ - процесс выяснения обстоятельств нарушений или происшествий на режимном объекте.

Правильный ответ: Внутреннее расследование

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

10. _____ - постоянное отслеживание состояния защищенности объекта и своевременное реагирование на возможные угрозы.

Правильный ответ: Мониторинг безопасности

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

11. _____ - процесс идентификации, анализа и минимизации

потенциальных угроз, исходящих от сотрудников.

Правильный ответ: Управление рисками

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

12. _____ - официальный документ, содержащий принципы и нормы, регулирующие деятельность по обеспечению кадровой безопасности.

Правильный ответ: Политика кадровой безопасности

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

13. _____ - механизмы ограничения доступа сотрудников к информации и материальным ценностям в зависимости от их полномочий.

Правильный ответ: Контроль доступа

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

14. _____ - атмосфера в коллективе, влияющая на мотивацию и лояльность сотрудников, что важно для снижения рисков внутренней угрозы.

Правильный ответ: Психологический климат

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

15. _____ - совокупность ценностей, норм и традиций, формирующих поведение сотрудников и способствующих поддержанию высокого уровня безопасности.

Правильный ответ: Корпоративная культура

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте краткий ответ на вопрос.

1. Назовите один из способов предотвращения хищений имущества на предприятии.

Правильный ответ: Установка систем видеонаблюдения.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

2. Укажите одну меру дисциплинарного взыскания за нарушение правил хранения материальных ценностей.

Правильный ответ: Выговор.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

3. Приведите пример технической меры защиты от несанкционированного доступа к материальным ценностям.

Правильный ответ: Система контроля доступа (например, электронные замки).

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

4. Назовите одно мероприятие, направленное на повышение

осведомлённости сотрудников о мерах безопасности.

Правильный ответ: Проведение обучающих семинаров.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

5. Укажите одну из мер материальной ответственности работников за ущерб, нанесённый имуществу предприятия.

Правильный ответ: Возмещение стоимости утраченного или повреждённого имущества.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

6. Назовите один из инструментов управления персоналом, который способствует снижению риска кадровой безопасности.

Правильный ответ: Проведение регулярных аттестаций сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

7. Укажите одну из мер, которую организация может предпринять для предотвращения утечки конфиденциальной информации через сотрудников.

Правильный ответ: Введение соглашения о неразглашении (НГА).

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

8. Приведите пример процедуры, проводимой при приеме на работу нового сотрудника, чтобы минимизировать риски кадровой безопасности.

Правильный ответ: Проверка рекомендаций и послужного списка кандидата.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

9. Назовите один из подходов к обучению сотрудников, который повышает их осведомленность о вопросах кадровой безопасности.

Правильный ответ: Регулярные тренинги по информационной безопасности.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

10. Укажите одну из мер, которая помогает контролировать соблюдение установленных правил и процедур в области кадровой безопасности.

Правильный ответ: Внутренний аудит.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос.

1. Каким образом разработка четких должностных инструкций влияет на обеспечение кадровой безопасности организации?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Четко сформулированные должностные инструкции помогают избежать двусмысленностей в понимании обязанностей сотрудников, что снижает вероятность злоупотреблений своими полномочиями. Это также позволяет эффективно контролировать выполнение поставленных задач и оперативно реагировать на отклонения от установленных стандартов. Четкость в распределении ролей и функций способствует созданию прозрачной рабочей среды, где сотрудники осознают границы своей ответственности, что уменьшает возможность несанкционированных действий. Таким образом, внедрение качественных должностных инструкций является важным элементом укрепления кадровой безопасности.

Четкие должностные инструкции уменьшают возможности для злоупотреблений, повышают прозрачность и контролируют выполнение задач.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

2. Объясните, почему создание благоприятного психологического климата в коллективе способствует укреплению кадровой безопасности.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Благоприятный психологический климат создает условия для доверия и сотрудничества между сотрудниками, снижая уровень стресса и конфликтов. В такой среде меньше вероятности возникновения враждебных настроений, которые могли бы привести к саботажу или умышленным нарушениям. Сотрудники, чувствующие поддержку и уважение со стороны коллег и руководства, чаще проявляют лояльность к организации и менее склонны к действиям, угрожающим её интересам. Кроме того, открытый диалог и взаимопонимание способствуют оперативному решению возникающих проблем, что делает организацию более устойчивой к внутренним угрозам.

Благоприятный климат снижает стресс, конфликты и враждебность, повышая доверие и сотрудничество.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

3. Почему важна система материального и нематериального поощрения для удержания лояльных сотрудников и уменьшения рисков кадровой безопасности?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Система поощрений стимулирует сотрудников проявлять инициативу и добросовестно исполнять свои обязанности, поскольку они видят прямую связь между своим вкладом и признанием со стороны работодателя. Материальные стимулы, такие как бонусы и премии, создают дополнительную мотивацию к качественной работе, тогда как нематериальное признание, например,

публичные похвалы или карьерный рост, укрепляет чувство принадлежности к организации и приверженность её целям. Лояльность персонала снижается, когда сотрудники чувствуют несправедливость в отношении вознаграждений, что может провоцировать недовольство и даже деструктивные действия. Поощрительная политика помогает поддерживать высокий уровень вовлеченности и преданности делу, уменьшая таким образом вероятность внутренних угроз.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

4. Как программы профессионального роста и развития влияют на кадровую безопасность организации?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Программы профессионального роста обеспечивают сотрудникам возможность развиваться в рамках своей должности и повышать квалификацию, что ведет к росту их ценности для организации. Когда работники видят перспективы для своего будущего, они становятся более привязанными к работодателю и менее склонны искать альтернативные варианты трудоустройства. Профессиональное развитие также улучшает качество выполняемой работы, снижая вероятность ошибок и недочетов, которые могут представлять угрозу для безопасности. Кроме того, хорошо подготовленный и компетентный персонал легче адаптируется к изменениям и способен эффективнее справляться с внешними и внутренними рисками.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.5)

5. Опишите, какие технологии автоматизированного подбора персонала могут снизить риски найма ненадежных сотрудников.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Современные системы автоматизации подбора персонала позволяют значительно сократить время на обработку резюме и отбор кандидатов благодаря использованию алгоритмов машинного обучения. Такие платформы способны анализировать большие объемы данных, проверять достоверность предоставленной информации и сопоставлять профессиональные характеристики соискателей с требованиями вакансий. Это позволяет исключить субъективизм при оценке кандидатов и повысить точность выбора наиболее подходящих специалистов. Кроме того, автоматизация процесса отбора обеспечивает прозрачность и объективность, что снижает вероятность предвзятости или коррупции при найме. Дополнительные функции, такие как интеграция с базами данных социальных сетей и профилей на профессиональных платформах, позволяют проводить более глубокий анализ

биографий кандидатов, что также способствует минимизации рисков кадровой безопасности.

Алгоритмы машинного обучения, анализ больших данных, интеграция с социальными сетями и профессиональными платформами.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

6. Объясните, какую роль играют системы электронного документооборота в обеспечении кадровой безопасности.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Системы электронного документооборота существенно упрощают процессы управления персоналом, обеспечивая централизованное хранение и быстрый доступ к важной документации. Они позволяют контролировать версии документов, ограничивать доступ к конфиденциальной информации и отслеживать изменения в документах. Это особенно актуально для организаций, работающих с большим количеством чувствительных данных, таких как персональные данные сотрудников, финансовые отчеты или коммерческая тайна. С помощью электронного документооборота можно легко управлять правами доступа, создавать журналы аудита и следить за историей изменений, что помогает предотвращать утечки информации и другие нарушения. Кроме того, такие системы могут автоматически уведомлять ответственных лиц о нарушениях или подозрительных действиях, что ускоряет реакцию на потенциальные угрозы.

Централизованное хранение, ограничение доступа, журнал аудита, уведомления о нарушениях.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

7. Какие преимущества имеет использование систем управления обучением (LMS) для повышения кадровой безопасности?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Системы управления обучением предоставляют широкие возможности для разработки и проведения образовательных курсов, направленных на повышение осведомленности сотрудников о вопросах безопасности. Эти курсы могут включать темы, касающиеся информационной безопасности, правил поведения в экстренных ситуациях, а также принципов корпоративной этики. Благодаря персонализации обучения и гибкости настроек, каждая группа сотрудников может получать именно тот контент, который необходим для их роли в организации. Более того, LMS позволяют отслеживать прогресс учащихся, оценивать эффективность обучения и своевременно обновлять материалы в соответствии с изменениями в законодательстве или корпоративной политике.

Это способствует формированию у сотрудников устойчивых навыков безопасного поведения, что существенно снижает риски кадровых угроз.

Персонализация обучения, отслеживание прогресса, оценка эффективности, обновление материалов.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.2)

Экспертное заключение

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

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность.

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 указанной специальности 38.05.01 Экономическая безопасность.

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)