Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Кадровая безопасность»

Специальность 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Специализация «Экономическая безопасность и экспертиза деятельности хозяйствующих субъектов»

Квалификация выпускника – экономист

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая безопасность

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4 УК-5.1; УК-5.3 ПК-2.3	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	2
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	2
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 2-балльной шкалой: «зачтено», «не зачтено».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения	
		«не зачтено»	«зачтено»
УК-3 (УК-3.1-УК-3.4)	Знать: способы обеспечения кадровой безопасности; основы информационной политики компании и способы ее защиты; правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала; роли, функции и задачи кадрового менеджера в современной организации	Фрагментарные знания способов обеспечения кадровой безопасности; основ информационной политики компании и способов ее защиты; правовых аспектов обеспечения кадровой безопасности персонала; роли, функций и задач кадрового менеджера в современной организации / Отсутствие знаний.	Сформированные и систематические знания способов обеспечения кадровой безопасности; основ информационной политики компании и способов ее защиты; правовых аспектов обеспечения кадровой безопасности персонала; роли, функций и задач кадрового менеджера в современной организации
	Уметь: разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.	Фрагментарное умение разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом / Отсутствие умений.	Успешное и систематическое умение разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.
	Владеть: навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, защиты персональных данных и коммерческой тайны; навыками формирования безопасных корпоративных комму-	Фрагментарное владение навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, защиты персональных данных и коммерческой тайны; навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных	Успешное и систематическое владение навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, защиты персональных данных и коммерческой тайны; навыками формирования безопасных корпоративных коммуни-

	никационных каналов и средств передачи информации	каналов и средств передачи информации / Отсутствие навыков	кационных каналов и средств передачи информации
УК-5 (УК-5.1; УК-5.3)	Знать: типы организационной культуры, условия и особенности формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами.	Фрагментарные знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами / Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания типов организационной культуры, условий и особенностей формирования групп, команд в организации и управления различными коллективами.
	Уметь: собирать и обрабатывать данные из различных источников с учетом закономерности исторического и социокультурного развития общества; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников.	Фрагментарное умение собирать и обрабатывать данные из различных источников с учетом закономерности исторического и социокультурного развития общества; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников / Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение собирать и обрабатывать данные из различных источников с учетом закономерности исторического и социокультурного развития общества; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач учитывая особенности поведения и интересы других участников.
	Владеть: навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования; методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.	Фрагментарное владение навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования; методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды / Отсутствие навыков	Успешное и систематическое владение навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования; методами формирования и поддержания этичного климата в организации, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.
ПК-2 ПК-2.3	Знать: роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом; возможные кадровые риски, их типология; состав и содержание задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопасности	Фрагментарные знания роли и места кадровой безопасности в системе управления персоналом; возможных кадровых рисков, их типологий; состава и содержания задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопас-	Сформированные и систематические знания роли и места кадровой безопасности в системе управления персоналом; возможных кадровых рисков, их типологий; состава и содержания задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопасно-

	предприятия.	ности предприятия / Отсутствие знаний	сти предприятия
ПК-2 ПК-2.3	Уметь: анализировать кадровые риски; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; организовывать проведение внутренних служебных расследований; определять типологию работника; уметь оценивать принимаемые методы воздействия на персонал; осуществлять мониторинг уровня конфликтности в организации.	Фрагментарное умение анализировать кадровые риски; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; организовывать проведение внутренних служебных расследований; определять типологию работника; уметь оценивать принимаемые методы воздействия на персонал; осуществлять мониторинг уровня конфликтности в организации/ Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение анализировать кадровые риски; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; организовывать проведение внутренних служебных расследований; определять типологию работника; уметь оценивать принимаемые методы воздействия на персонал; осуществлять мониторинг уровня конфликтности в организации.
	Владеть: методами принятия решения о зачислении сотрудника; мониторинга персонала, а так же нисходящих и восходящих коммуникаций; методами составления индивидуальных планов развития персонала.	Фрагментарное владение методами принятия решения о зачислении сотрудника; мониторинга персонала, а так же нисходящих и восходящих коммуникаций; методами составления индивидуальных планов развития персонала./ Отсутствие навыков	Успешное и систематическое владение методами принятия решения о зачислении сотрудника; мониторинга персонала, а так же нисходящих и восходящих коммуникаций; методами составления индивидуальных планов развития персонала.

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета

В качестве критерия оценки знаний студентов используется следующая система:

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Тесты промежуточного контроля

1. Под кадровой безопасностью понимается:

а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;

в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:

а) скоординированы;

б) противоречивы;

в) дополняют друг друга.

3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:

а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;

б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;

в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

4. К объектам кадровой безопасности относятся:

а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;

б) ресурсы, используемые в производственном процессе;

в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:

а) климатические;

б) антропогенные;

в) политико-идеологические.

6. К угрозам кадровой безопасности относятся:

а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;

б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;

в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.

7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:
а) геолого-геоморфологические;
б) техногенные;
в) переманивание сотрудников.

8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:
а) нарушение режимов труда и отдыха;
б) психологическое насилие;
в) переманивание сотрудников.

9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:
а) неэффективная профессиональная структура кадров;
б) утечка информации;
в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.

10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:
а) незаконное использование и хищение;
б) сокрытие и присвоение, хищение;
в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

11. Система внутреннего контроля кадров включает направления:
а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;
в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.

12. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:
а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;
б) бизнес-планы, штатное расписание;
в) штатное расписание, справочник должностей.

13. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:
а) сбор информации о родственниках и близком окружении;
б) проверку наличия судимостей у кандидата;
в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

14. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;
в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.

15. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:
а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании;
б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;

в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.

16. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;

б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка;

в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.

17. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка;

б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации;

в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

18. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются:

а) большим количеством предложений сотрудничества;

б) большим количеством сотрудников-мужчин;

в) децентрализацией управления организацией.

19. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

а) ротацию кадров;

б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;

в) контроль за трудовой дисциплиной.

20. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

а) обучение и консультации сотрудников;

б) контроль за трудовой дисциплиной;

в) ротацию кадров.

Оценочная шкала тестов

Оценка	**Процент правильных ответов**	**Количество правильных ответов**
«отлично»	90-100%	23-25
«хорошо»	75-90%	18-22
«удовлетворительно»	55-75%	14-17
«неудовлетворительно»	менее 60%	менее 14

2.2. Список вопросов к зачету

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Понятие кадровой безопасности.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
2.	Безопасность найма сотрудников.	
3.	Административные методы обеспечения кадровой безопасности.	
4.	Безопасность служебной деятельности.	
5.	Последствия кадровых угроз групп риска.	
6.	Основные меры предотвращения кадровых рисков.	
7.	Безопасность труда и здоровья сотрудника.	
8.	Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.	
9.	Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-5.1; УК-5.3; ПК-2.3
10.	Защита персональных данных сотрудника.	
11.	Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.	
12.	Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.	
13.	Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002г.).	
14.	Культура делового общения.	
15.	Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.	
16.	Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.	
17.	Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.	
18.	Техника и тактика ведения переговоров.	
19.	Национальные стили ведения переговоров.	
20.	Приемы повышения производительности труда.	
21.	Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.	
22.	Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.	

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.

2. Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Кадровая безопасность» по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность», специализация «Экономическая безопасность и экспертиза деятельности хозяйствующих субъектов» /разр. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 31с.

3. Положение о фондах оценочных средств СМК-П-02.01-03-17 / разраб. С.К. Филатов. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2017. – 12с.

4. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.