

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.02.2025 22:35:21
Уникальный электронный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой


Бакунов А.А.

(подпись)

«19» февраля 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.07 Кадровая безопасность бизнеса

38.05.01 Экономическая безопасность

(код и наименование специальности)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

(наименование специализации)

Разработчик:

доцент
(должность)


(подпись)

Позжаева Татьяна Владимировна

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «19» февраля 2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Кадровая безопасность бизнеса
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Тема 1. Понятие и роль кадровой безопасности предприятия системе управления персоналом.	5
		Тема 2. Риски и угрозы кадровой безопасности предприятия.	5
		Тема 3. Обеспечение информационной безопасности предприятия в аспекте кадровой безопасности.	5
		Тема 4. Кадровая безопасность в системе управления персоналом	5
		Тема 5. Организация набора и отбора персонала в аспекте кадровой безопасности.	5
		Тема 6. Управление процессом введения в должность и трудовой адаптацией сотрудника.	5
		Тема 7. Деловое оценивание персонала предприятия.	5
		Тема 8. Социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия.	5
		Тема 9. Управление процессом высвобождения персонала.	5

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания
Показатели оценивания компетенций

Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 УК-3 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Тема 1. Понятие и роль кадровой безопасности предприятия в системе управления персоналом.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 2. Риски и угрозы кадровой безопасности предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 3. Обеспечение информационной безопасности предприятия в аспекте кадровой безопасности.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 4. Кадровая безопасность в системе управления персоналом	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 1)
	ИД-2 УК-3 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Тема 5. Организация набора и отбора персонала в аспекте кадровой безопасности.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 6. Управление процессом введения в должность и трудовой адаптацией сотрудника.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 7. Деловое оценивание персонала предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 8. Социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 9. Управление процессом высвобождения персонала.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 2)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1,5-2	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
1-1,4	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,5-0,9	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0-0,4	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1,5-2	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% опросов/задач)
1-1,4	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
0,5-0,9	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-0,4	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
6	Задачи и задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 75-100% вопросов/задач)
3-5	Задачи и задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 50-74% вопросов/задач)
2	Задачи и задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 25-49% вопросов/задач)
0-1	Задачи и задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-24% вопросов/задач)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-9	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
7-8	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
4-6	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-3	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3.	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения интегрировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения	Комплект разноуровневых задач и заданий
4.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине	Комплект контрольных заданий по вариантам

Примеры типовых контрольных заданий

1) по оценочному материалу «Собеседование»

1. «Проблемный персонал» и его виды.
2. Аттестация персонала.
3. Виды делового оценивания персонала.
4. Деловое оценивание персонала предприятия в аспекте кадровой безопасности.
5. Комплексный и системный подходы к управлению персоналом.
6. Лояльность персонала и ее типология
7. Лояльность персонала и ее уровни.
8. Методы снижения риска утечки конфиденциальной информации.
9. Методы управления персоналом.
10. Особенности процедуры введения в должность, с учетом требований кадровой безопасности
11. Планирование персонала предприятия и источники его привлечения.
12. Подходы к управлению персоналом.
13. Показатели делового оценивания персонала.
14. Понятие группы риска в контексте кадровой безопасности.
15. Понятие конфиденциальной информации и причины ее утечки
16. Порядок изучения личных и моральных качеств претендента на должность в контексте кадровой безопасности.
17. Принципы обеспечения кадровой безопасности.
18. Принципы управления персоналом.
19. Процедура «аутплейсмент», как элемент кадровой безопасности.
20. Процедура увольнения персонала в контексте кадровой безопасности

2) по оценочному материалу «Тест»

1. Целью обеспечения кадровой безопасности организации выступает...
 - а) защита персонала организации от возможных угроз;
 - б) защита организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;
 - в) защита персонала организации от возможных угроз и защита организации от возможных угроз со стороны собственного персонала.
2. Наиболее распространенной угрозой в адрес персонала организации выступает ...
 - а) потенциальные угрозы жизни, материальному благосостоянию;
 - б) вербовка сотрудников организации;
 - в) покушения на руководителей организации.
3. В современных условиях наиболее опасной для организации угрозой со стороны ее собственного персонала является ...
 - а) коррупция;
 - б) растраты и хищения денежных средств работодателя;
 - в) разглашение конфиденциальной информации.
4. Наиболее эффективно противодействие угрозам кадровой безопасности организации выступают ... методы
 - а) профилактические;
 - б) пресекающие;
 - в) репрессивные.
5. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает стратегия ...
 - а) упреждающего противодействия угрозам;
 - б) адекватного ответа на угрозы;
 - в) пассивной защиты от угроз.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задание 1. Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности предприятия, представляющие различные сферы профессиональной

деятельности, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Таблица 1 - Проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности предприятия

<i>Перечень элементов в системе безопасности</i>	<i>Основные сферы профессиональной деятельности</i>		
	<i>финансовый сектор экономики</i>	<i>сфера торговли бытового обслуживания</i>	<i>сфера государственного управления</i>
Главный субъект угроз	конкурент, криминальные структуры и сотрудник	конкурент, криминальные структуры и сотрудник	конкурент, криминальные структуры и сотрудник
Главный объект угроз	финансы и сотрудник	ценная информация, ценные бумаги, сотрудник и деньги	бумаги, конфиденциальные сведения, сотрудник, ценная информация
Главная форма реализации угроз	шантаж, мошенничество, переманивание, запугивание, искажение информации и кража, разглашение	шантаж, мошенничество, переманивание, запугивание, искажение информации и кража, разглашение	шантаж, мошенничество, переманивание, запугивание, искажение информации и кража, разглашение

Задание 2. Проведите классификацию основных угроз безопасности предприятия со стороны ее персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы 2.

Таблица 2 - Основные угрозы безопасности предприятия со стороны ее персонала

<i>Типовые угрозы информационной безопасности предприятия</i>	<i>Типовые угрозы имущественной безопасности предприятия</i>
кража, изъятие материальных и нематериальных финансовых активов	умышленное и неумышленное уничтожение ресурсов и активов
заключение невыгодных сделок в корыстных целях	умышленная и неумышленная порча имущества, нарушение его качеств и свойств
нецелевое использование в корыстных целях имущества организации	кража, изъятие материальных и нематериальных финансовых активов

4) по оценочному материалу «Контрольная работа»

1. Что понимается под кадровой безопасностью?
2. Охарактеризуйте позиции рассмотрения понятия кадровой безопасности.
3. Какие подходы используются при определении кадровой безопасности?
4. Дайте характеристику целевого и процессного подходов к кадровой безопасности.
5. Охарактеризуйте функциональный и структурный подходы к кадровой безопасности.
6. Назовите основные цели кадровой безопасности.
7. Перечислите основные принципы кадровой безопасности.
8. Охарактеризуйте основополагающие базисы обеспечения кадровой безопасности предприятия.
9. Дайте определение объекта и субъекта кадровой безопасности.
10. Перечислите основные факторы, влияющие на кадровую безопасность.
11. Обоснуйте принципиальную разницу между понятиями риск и угроза.
12. Дайте определение понятию риск кадровой безопасности.
13. Перечислите виды рисков кадровой безопасности.
14. В чем состоит сущность риска кадрового потенциала предприятия?
15. В чем заключается риск мошенничества сотрудников предприятия?
16. Охарактеризуйте сущность понятия угрозы кадровой безопасности.

17. Перечислите основные виды угроз кадровой безопасности.
18. Что относится к внешним угрозам кадровой безопасности предприятия?
19. Назовите внутренние негативные воздействия на кадровую безопасность предприятия.
20. Охарактеризуйте технологии противодействия угрозам кадровой безопасности.

Методические материалы, определяющие процедуры
оценивания знаний, умений, навыков

При изучении учебной дисциплины в течение 5 семестра обучающийся максимально может набрать 100 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Кадровая безопасность бизнеса» приведена в таблицах критериев и шкал оценивания по оценочным материалам.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки: систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины; заинтересованного, творческого выполнения реферата.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью собеседования, тестирования, разноуровневых задач и заданий, контрольной работ.

Для выполнения тестов и разноуровневых задач и зааний обучающийся должен пройти предварительную теоретическую подготовку на лекционных занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Контрольная работа по результатам изучения смысловых модулей проводится согласно графику проведения модульного контроля.

Промежуточная аттестация осуществляется в 5 семестре – в форме зачета с оценкой.

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- собеседование (устный опрос) (темы 1-9)	2	18
- тестирование (темы 1-9)	2	18
- разноуровневые задачи и задания (тема 1-9)	6	54
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1,2)	5	10
Промежуточная аттестация	<i>Зачет</i>	<i>100</i>
Итого за семестр	<i>100</i>	