

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 17.02.2023 13:18:42
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

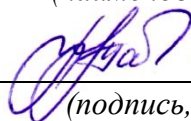
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

информационной безопасности

(наименование ф-та полностью)



М.О. Таныгин

(подпись, инициалы, фамилия)

«. 29 » . августа .2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

Планирование профессиональной карьеры

(наименование учебной дисциплины)

10.05.02 Информационная безопасность телекоммуникационных систем,
направленность (профиль) «Защита информации в системах связи и
управления»

(код и наименование ОПОП ВО)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1. Введение в планирование карьеры

1. Понятие карьеры.
2. Понятие внутриорганизационной карьеры.
3. Понятие переменчивой карьеры.
4. Понятие устойчивой карьеры.
5. Планирование карьеры.
6. Этапы карьеры.

Тема 2. Планирование профессиональной карьеры.

1. Планирование карьеры.
2. Основные мероприятия по планированию карьеры.
3. Основные ситуации выбора профессии.
4. Как составить план развития карьеры?
5. Что следует понимать под профессиональной карьеры?

Тема 3. Шаги построения профессиональной карьеры.

1. Сколько этапов карьеры?
2. Что является основным условием успешной карьеры?
3. Какие факторы влияют на развитие карьеры?
4. Что можно сделать для улучшения карьеры?
5. Что влияет на успешность карьеры?

Тема 4. Управление деловой карьерой.

1. Правила управления.
2. Условия для реализации плана развития карьеры.
3. Что понимается под управлением карьерой?
4. Когда начинается процесс управления деловой карьерой?
5. Сколько этапов процесса управления персоналом выделяют?

Тема 5. Внутренние факторы, влияющие на успешность карьеры.

1. Фазы ответной реакции.
2. Внутренние ресурсы человека.

Тема 6. Внешние факторы, влияющие на успешность карьеры

1. Что способствует карьерному росту?
2. Какие факторы карьерной успешности относятся к социальным?
3. Подход специализации.
4. Что является фактором развития карьеры?

Тема 7. Введение в планирование карьеры

1. Определение карьеры.
2. Типы карьеры.
3. Планирование карьеры.
4. Перечислите этапы карьеры.

Тема 8. Модели успешного профессионального поведения

1. Определение компетенции и компетентности.
2. Базовые профессиональные навыки.
3. Базовые профессиональные компетенции.
4. Уровень эффективности работы.

Тема 9. Технология целеполагания

1. Первоначальная стадия.
2. Перечислите принципы постановки карьерных целей.
3. Назовите принципы карьерной стратегии.
4. Правила карьерной стратегии.

Критерии оценки:

- **2 балла** по шкале БРС выставляется обучающемуся, если даны точные ответы, демонстрируется знание дополнительной литературы и материала, не раскрытого на лекции;
- **1 балл** по шкале БРС выставляется обучающемуся, если имеется знание терминов и понятий, понимаются основные взаимосвязи процессов и явлений;
- **0 балла** по шкале БРС выставляется обучающемуся, отсутствует знание базовых терминов и понятий, отсутствие понимания взаимосвязи понятий.

1.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

Практическая работа №1 «Профориентация»

1. Методы профориентации.
2. Формы профориентации.
3. Что входит в профориентацию?
4. Кому нужна профориентация?

5. Чем помогает профориентация?

Практическая работа №2 «Деловая карьера»

1. Основные компетенции менеджера.
2. Основные модели и векторы карьеры.
3. Какие виды деловой карьеры?
4. Какие задачи выполняются в процессе реализации деловой карьеры?
5. Что такое деловая карьера?

Практическая работа №3 «Слагаемые успешной карьеры»

1. Основные факторы, способствующие построению карьеры.
2. Качества, необходимые для успешного продвижения.
3. Какие 5 правил успешной карьеры?
4. Что влияет на успешность карьеры?
5. Что такое карьерный успех?

Практическая работа №4 «Организационная культура»

1. Основные типы организационной культуры.
2. Зависимость типа карьеры от типа организационной культуры.
3. Что включает в себя организационная культура?
4. Кто ввел термин организационная культура?
5. Сколько уровней организационной культуры существует и опишите их?

Практическая работа №5 «Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности»

1. Эффективные способы размещения в аудитории.
2. Способы поведения на собеседовании в современной практике.
3. Определение человеческого общения?
4. Определение управленческого общения?
5. Функция управленческого общения.

Практическая работа №6 «Методики управления временем»

1. Факторы, определяющие дефицит времени.
2. Пожиратели времени.
3. Способы эффективного управления временем.
4. Сколько видов тайм-менеджмента?
5. Какие системы тайм-менеджмента существуют?

Практическая работа №7 «Имиджевый практикум»

1. Способы формирования имиджа.
2. Деловой стиль мужчины и женщины, его влияние на карьеру.
3. Имидж государственного и муниципального служащего.
4. Какие слои имиджа существуют?
5. Ролевые модели в методике «Имиджевые стратегии». Характеристика каждой ролевой модели.

Критерии оценки:

- **3-4 балла** по шкале БРС выставляется обучающемуся, если даны точные ответы, демонстрируется знание дополнительной литературы и материала, не раскрытого на лекции;

- **1-2 балла** по шкале БРС выставляется обучающемуся, если имеется знание терминов и понятий, понимаются основные взаимосвязи процессов и явлений;

- **0 балла** по шкале БРС выставляется обучающемуся, отсутствует знание базовых терминов и понятий, отсутствие понимания взаимосвязи понятий.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Задания в закрытой форме

1. Обязанность по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке полностью возлагается на:

- 1) субъекта персональных данных
- 2) оператора персональных данных
- 3) доверенное лицо
- 4) администратора безопасности информационной системы персональных данных

2. До начала обработки персональных данных оператор обязан:

- 1) получить письменное согласие субъекта персональных данных
- 2) получить устное согласие субъекта персональных данных
- 3) уведомить регулятора о своем намерении в письменной форме
- 4) уведомить регулятора о своем намерении в устной форме

3. ... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии

- 1) Вертикальная
- 2) Горизонтальная
- 3) Ступенчатая
- 4) Скрытая

4. Законы, нормативные акты, стандарты относятся к мерам защиты субъектов информационных отношений:

- 1) административным
- 2) законодательным
- 3) процедурным

5. Качество передачи сигналов передачи данных оцениваются

- 1) искажениями формы сигналов
- 2) отсутствием искажения в принятой информации

3) числом ошибок в принятой информации, т.е. верностью передачи.

6. Сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления — это

- 1) данные
- 2) информация
- 3) знания

7. Угроза безопасности – это:

- 1) совокупность условий и факторов, создающих потенциальную или реально существующую опасность нарушения безопасности информации
 - 2) нарушение целостности информации
- комплекс мероприятий, проводимых для взлома информации

8. К параметрам системы защиты информации не относится:

- 1) входы и выходы системы
 - 2) процессы внутри системы, занимающиеся преобразованием информации
- цели и задачи

9. К важным свойствам информации относится:

- 1) полезность
 - 2) доступность
- новизна

10. Конфиденциальность информации – это:

- 1) действия, проводимые с целью закрытия доступа к информации субъектов, не имеющих на это право
 - 2) состояние информации, при котором доступ к ней осуществляют только субъекты, имеющие на него право
- состояние информации, при котором доступ к ней субъектами, не имеющими на это права, осуществляется лишь в некоторых случаях

11. Состояние информации, при котором субъекты, имеющие права доступа, могут реализовать их беспрепятственно?

- 1) допустимость
- 2) доступность
- 3) целостность

12. К этапам карьеры не относится:

- 1) становление
- 2) начальный
- 3) пенсионный

13. Тип карьеры, характеризующийся пожизненной занятостью на единственной работе?

- 1) регулярная карьера
- 2) постоянная карьера
- устойчивая карьера

14. К траектории движения человека в организации относится:

- 1) диагональная карьера.
- 2) центростремительная карьера;
- 3) восходящая карьера;

15. Какой возраст относится к этапу «сохранения» карьеры:

- 1) до 60 лет;
- 2) до 40 лет;
- 3) до 70 лет.

16. Какая категория является наиболее рискованной для компании с точки зрения вероятного мошенничества и нарушения безопасности?

1. а) Сотрудники
2. б) Хакеры
3. в) Атакующие
4. г) Контрагенты (лица, работающие по договору)

17. Если различным группам пользователей с различным уровнем доступа требуется доступ к одной и той же информации, какое из указанных ниже действий следует предпринять руководству?

- 1) Снизить уровень безопасности этой информации для обеспечения ее доступности и удобства использования
- 2) Требовать подписания специального разрешения каждый раз, когда человеку требуется доступ к этой информации
- 3) Улучшить контроль за безопасностью этой информации
- 4) Снизить уровень классификации этой информации

18. Что самое главное должно продумать руководство при классификации данных?

- 1) Типы сотрудников, контрагентов и клиентов, которые будут иметь доступ к данным
- 2) Необходимый уровень доступности, целостности и конфиденциальности
- 3) Оценить уровень риска и отменить контрмеры
- 4) Управление доступом, которое должно защищать данных

19. Когда целесообразно не предпринимать никаких действий в отношении выявленных рисков?

- 1) Никогда. Для обеспечения хорошей безопасности нужно учитывать и снижать все риски
- 2) Когда риски не могут быть приняты во внимание по политическим соображениям

- 3) Когда необходимые защитные меры слишком сложны
- 4) Когда стоимость контрмер превышает ценность актива и потенциальные потери

20. Эффективная программа безопасности требует сбалансированного

- 1) Технических и нетехнических методов
- 2) Контрмер и защитных механизмов
- 3) Физической безопасности и технических средств защиты
- 4) Процедур безопасности и шифрования

21. Если используются автоматизированные инструменты для анализа рисков, почему все равно требуется так много времени для проведения анализа?

- 1) Много информации нужно собрать и ввести в программу
- 2) Руководство должно одобрить создание группы
- 3) Анализ рисков не может быть автоматизирован, что связано с самой природой оценки
- 4) Множество людей должно одобрить данные

22. Если используются автоматизированные инструменты для анализа рисков, почему все равно требуется так много времени для проведения анализа?

Варианты ответа:

- 1) Много информации нужно собрать и ввести в программу
- 2) Руководство должно одобрить создание группы
- 3) Анализ рисков не может быть автоматизирован, что связано с самой природой оценки
- 4) Множество людей должно одобрить данные

23. Что такое CobIT и как он относится к разработке систем информационной безопасности и программ безопасности?

- 1) Список стандартов, процедур и политик для разработки программы безопасности
- 2) Текущая версия ISO 17799
- 3) Структура, которая была разработана для снижения внутреннего мошенничества в компаниях
- 4) Открытый стандарт, определяющий цели контроля

24. Из каких четырех доменов состоит CobIT?

- 1) Планирование и Организация, Приобретение и Внедрение, Эксплуатация и Сопровождение, Мониторинг и Оценка
- 2) Планирование и Организация, Поддержка и Внедрение, Эксплуатация и Сопровождение, Мониторинг и Оценка
- 3) Планирование и Организация, Приобретение и Внедрение, Сопровождение и Покупка, Мониторинг и Оценка

4) Приобретение и Внедрение, Эксплуатация и Сопровождение, Мониторинг и Оценка

25. Что представляет собой стандарт ISO/IEC 27799?

- 1) Стандарт по защите персональных данных о здоровье
- 2) Новая версия BS 17799
- 3) Определения для новой серии ISO 27000
- 4) Новая версия NIST 800-60

26. CobiT был разработан на основе структуры COSO. Что является основными целями и задачами COSO?

- 1) COSO – это подход к управлению рисками, который относится к контрольным объектам и бизнес-процессам
- 2) COSO относится к стратегическому уровню, тогда как CobiT больше направлен на операционный уровень
- 3) COSO учитывает корпоративную культуру и разработку политик
- 4) COSO – это система отказоустойчивости

27. Что лучше всего описывает цель расчета ALE:

- 1) количественно оценить уровень безопасности среды
- 2) оценить потенциальные потери от угрозы в год
- 3) количественно оценить уровень безопасности среды

28. К конфиденциальной информации относятся документы, содержащие

- 1) государственную тайну
- 2) законодательные акты
- 3) "ноу-хау"
- 4) сведения о золотом запасе страны

29. Запрещено относить к информации ограниченного доступа

- 1) информацию о чрезвычайных ситуациях
- 2) информацию о деятельности органов государственной власти
- 3) документы открытых архивов и библиотек
- 4) все, перечисленное в остальных пунктах

30. К конфиденциальной информации не относится

- 1) коммерческая тайна
- 2) персональные данные о гражданах
- 3) государственная тайна
- 4) "ноу-хау"

31. Для успешной реализации концепции комплексной защиты при построении автоматизированной системы ...

- 1) необходимо создать нескольких последовательных зон безопасности, чтобы наиболее важная зона безопасности объекта находилась внутри других зон
- 2) следует установить некоторый приемлемый уровень безопасности без попыток создать абсолютную защиту
- 3) должны быть разработаны и регулярно использоваться все необходимые механизмы гарантированного обеспечения требуемого уровня защищенности информации
- 4) требуется предварительное ранжирование угроз по степени их важности с точки зрения влияния на технико-экономические показатели

32. Исходным пунктом проектирования систем защиты информации является ...

- 1) формирование требований к защите информации
- 2) определение значений важнейших параметров защищаемой информации
- 3) построение математической модели системы защиты
- 4) разработка процедур оперативного реагирования на непредвиденные ситуации

33. Для долгосрочного управления комплексной системой защиты характерно ...

- 1) использование только средств защиты, которые включены в состав системы защиты информации и находятся в работоспособном состоянии
- 2) большое внимание развитию и совершенствованию концепции защиты
- 3) преобладание процедур оперативного реагирования в случае возникновения непредвиденных ситуаций над иными процедурами управления
- 4) отсутствие изменений в архитектуре средств защиты и автоматизированной системы

34. Непрерывное слежение за функционированием механизмов защиты относится к показателям

- 1) планирования управлением защиты
- 2) календарно-планового руководства защитой информации
- 3) обеспечения повседневной деятельности средств защиты
- 4) оперативно-диспетчерского управления

35. Имеет целью организацию и обеспечение выполнения плановых мероприятий по защите информации

- 1) планирование управлением защиты
- 2) календарно-плановое руководство защитой информации
- 3) обеспечение повседневной деятельности средств защиты
- 4) оперативно-диспетчерское управление

36. Какой из следующих методов анализа рисков пытаются определить, где вероятнее всего произойдет сбой?

- 1) Анализ связующего дерева
- 2) AS/NZS
- 3) NIST
- 4) Анализ сбоев и дефектов

37. Что было разработано, чтобы помочь странам и их правительствам построить законодательство по защите персональных данных похожим образом?

- 1) Безопасная OECD
- 2) ISO/IEC
- 3) OECD

38. Символы шифруемого текста последовательно складываются с символами некоторой специальной последовательности, это метод:

- 1) гаммирования
- 2) подстановки
- 3) кодирования
- 4) перестановки
- 5) аналитических преобразований

39. Защита информации от утечки- это деятельность по предотвращению:

- 1) получения защищаемой информации заинтересованным субъектом с нарушением установленных правовыми документами или собственником, владельцем информации прав или правил доступа к защищаемой информации
- 2) воздействия с нарушением установленных прав и/или правил на изменение информации, приводящего к искажению, уничтожению, копированию, блокированию доступа к информации, а также к утрате, уничтожению или сбою функционирования носителя информации
- 3) воздействия на защищаемую информацию ошибок пользователя информацией, сбоем технических и программных средств информационных систем, а также природных явлений
- 4) неконтролируемого распространения защищаемой информации от ее разглашения, несанкционированного доступа
- 5) несанкционированного доведения защищаемой информации до неконтролируемого количества получателей информации

40. Искусственные угрозы безопасности информации вызваны:

- 1) деятельностью человека
- 2) ошибками при проектировании АСОИ, ее элементов или разработке программного обеспечения
- 3) воздействиями объективных физических процессов или стихийных природных явлений, независимых от человека

- 4) корыстными устремлениями злоумышленников
- 5) ошибками при действиях персонала

41. К основным непреднамеренным искусственным угрозам АСОИ относится:

- 1) физическое разрушение системы путем взрыва, поджога и т.п.
- 2) перехват побочных электромагнитных, акустических и других излучений устройств и линий связи
- 3) изменение режимов работы устройств или программ, забастовка, саботаж персонала, постановка мощных активных помех и т.п.
- 4) чтение остаточной информации из оперативной памяти и с внешних запоминающих устройств
- 5) неумышленные действия, приводящие к частичному или полному отказу системы или разрушению аппаратных, программных, информационных ресурсов системы

42. Антивирус запоминает исходное состояние программ, каталогов и системных областей диска когда компьютер не заражен вирусом, а затем периодически или по команде пользователя сравнивает текущее состояние с исходным:

- 1) детектор
- 2) доктор
- 3) сканер
- 4) ревизор
- 5) сторож

43. Антивирус представляет собой небольшую резидентную программу, предназначенную для обнаружения подозрительных действий при работе компьютера, характерных для вирусов:

- 1) детектор
- 2) доктор
- 3) сканер
- 4) ревизор
- 5) сторож

44. Активный перехват информации - это перехват, который:

- 1) заключается в установке подслушивающего устройства в аппаратуру средств обработки информации
- 2) основан на фиксации электромагнитных излучений, возникающих при функционировании средств компьютерной техники и коммуникаций
- 3) неправомерно использует технологические отходы информационного процесса
- 4) осуществляется путем использования оптической техники
- 5) осуществляется с помощью подключения к телекоммуникационному оборудованию компьютера

45. Перехват, который заключается в установке подслушивающего устройства в аппаратуру средств обработки информации называется:

- 1) активный перехват
- 2) пассивный перехват
- 3) аудиоперехват
- 4) видеоперехват
- 5) просмотр мусора.

46. Перехват, который основан на фиксации электромагнитных излучений, возникающих при функционировании средств компьютерной техники и коммуникаций называется:

- 1) активный перехват
- 2) пассивный перехват
- 3) аудиоперехват
- 4) видеоперехват

47. Перехват, который осуществляется путем использования оптической техники называется:

- 1) активный перехват
- 2) пассивный перехват
- 3) аудиоперехват
- 4) видеоперехват
- 5) просмотр мусора.

48. К внутренним нарушителям информационной безопасности относится:

- 1) клиенты
- 2) пользователи системы
- 3) посетители
- 4) любые лица, находящиеся внутри контролируемой территории
- 5) представители организаций, взаимодействующих по вопросам обеспечения жизнедеятельности организации
- 6) персонал, обслуживающий технические средства
- 7) сотрудники отделов разработки и сопровождения ПО
- 8) технический персонал, обслуживающий здание

49. Как определяется этап карьеры:

1. временной период развития личности
2. фазы развития профессионала
3. периоды овладения деятельностью
4. все ответы правильные

50. При планировании карьеры различают следующие типы целей

1. личные, предметные, индустриальные
2. объективные, субъективные
3. личные, общественные

4. только личные

51. В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

1. работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов
2. работодатель, работник, помощник руководителя
3. отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель
4. руководитель, помощник руководителя, работник

52. Этапы карьеры (уберите лишнее)

1. этап становления
2. этап сохранения
3. этап завершения
4. конечный этап

53. Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

1. этап сохранения
2. этап завершения
3. этап становления
4. этап планирования

54. Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

1. личные
2. коллективные
3. инструментальные
4. предметные

55. К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области?

1. предварительная
2. первоначальная
3. стадия стабильной работы
4. стадия отставки

56. К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков

1. предварительная
2. первоначальная
3. стадия стабильной работы
4. стадия отставки

57. К какому этапу относится профессиональное развитие

1. предварительная
2. первоначальная
3. стадия стабильной работы
4. стадия отставки

58. К какому этапу относится передача собственного опыта

1. предварительная
2. первоначальная
3. стадия стабильной работы
4. стадия отставки

59. От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры

1. предварительный
2. этап продвижения
3. этап становления
4. этап сохранения

60. Какой возрастной промежуток длится этап сохранения

1. до 25 лет
2. от 25 до 30 лет
3. от 30 до 45 лет
4. от 45 до 60 лет

61. Какой возрастной промежуток длится этап завершения

1. от 45 до 60 лет
2. после 65 лет
3. от 60 до 65 лет
4. от 30 до 45 лет

62. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры

1. оценка жизненной ситуации
2. анализ внутренней среды предприятия
3. постановка личных конечных целей карьеры
4. частные цели и планы деятельности

63. Какие преимущества создает для работника развитие карьеры

1. возможность планировать профессиональный рост
2. высокая лояльность сотрудников
3. сокращение текучести кадров
4. нет правильного ответа

64. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры

1. возможность планировать профессиональный рост
2. удовлетворенность трудом
3. нет правильного ответа
4. сокращение текучести кадров

65. Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:

1. развитие персонала
2. планирование карьеры
3. развитие карьеры
4. планирование персонала

66. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры

1. работник
2. руководитель
3. отдел человеческих ресурсов
4. государство

67. Какой этап не включается в управление планированием карьеры

1. обучение нового сотрудника,
2. разработка плана развития карьеры
3. увольнение работника
4. реализация плана развития карьеры

68. Что понимается под текучестью кадров:

1. уволившиеся работники
2. число принятых работников
3. движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации
4. нет правильного ответа

69. Мероприятия по управлению деловой карьерой

1. понижают преданность работника интересам организации
2. повышают производительность труда
3. увеличивают текучесть кадров
4. не раскрывают способности человека

70. В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице

1. этап становления
2. этап продвижения
3. этап сохранения
4. предварительный этап

71. Что представляют собой правила управления деловой карьерой принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста?

1. принципы поведения индивида в обществе
2. принципы поведения индивида в организации

3. нет правильного ответа

72. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия?

1. административные
2. статистические
3. экономические
4. общие

73. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

1. подготовительная, первая, вторая, третья
2. первая, вторая, третья, заключительная
3. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
4. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная

74. От чего не зависит реализация плана развития карьеры

1. профессионального и индивидуального развития
2. эффективного партнерства с руководителем
3. заметного положения в организации
4. погодных условий

75. В сфере управления талантами выделяют аспекты:

Выберите один или несколько ответов:

1. Подбор персонала.
2. Кадровое планирование.
3. Развитие лидерства.
4. Управление эффективностью.
5. управление финансами

76. Источниками кадрового резерва являются:

Выберите один или несколько ответов:

1. рабочие
2. технический персонал
3. главные и ведущие специалисты
4. студенты старших курсов специализированных вузов
5. руководящие работники аппарата управления

77. Управление деловой карьерой это:

Выберите один ответ:

1. это результат достижений человеком осознанных позиций в трудовой деятельности, связанный с профессиональным и должностным ростом.
2. это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей,

потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

3. Одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

4. Описание оптимального пути развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации, четко и наглядно описывающее путь, который должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

78. Чем характеризуется комбинированная карьера:

Выберите один ответ:

1. Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными

2. Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации

3. Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»

4. Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.

79. Задачами управления карьерой является:

Выберите один или несколько ответов:

1. увязывать цели организации и отдельного работника¹

2. возможность планировать профессиональное развитие работников и всей организации с учетом их личных интересов

3. повышать качество процесса планирования карьеры¹

4. изучать карьерный потенциал работников¹

80. Характерной для периодов с нестабильной, кризисной экономикой, называется тип карьеры

Выберите один ответ:

1. последовательно-кризисный

2. авантюрный

3. традиционный

81. Для менеджера на этапе завершения карьеры характерны следующие физиологические и материальные потребности:

Выберите один ответ:

1. безопасность существования

2. повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода
3. сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
4. безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
5. высокий уровень заработной платы

82. Чем характеризуется нестабильная карьера:

Выберите один ответ:

1. Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными
2. Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации
3. Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»
4. Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.

83. Профессиональная переподготовка означает:

Выберите один или несколько ответов:

1. обучение занятых в производстве работников, имеющих практический опыт
2. развитие знаний, умений, навыков и способов общения для дальнейшей профессиональной подготовки
3. получение знаний, умений, навыков и овладение способами новой профессии
4. подготовка к выполнению качественно более высоких задач
5. получение специфической профессиональной квалификации

84. Необходимыми качествами для построения карьеры являются:

Выберите один или несколько ответов:

1. агрессивность
2. коммуникабельность
3. пассивность
4. целеустремленность

85. Линейную карьеру также называют:

Выберите один ответ:

1. Горизонтальной
2. Стремительной
3. Современной

4. Традиционной

86. Автором каких типологий карьеры выступал А.Я. Кибанов:

Выберите один ответ:

1. Профессиональная и внутриорганизационная
2. Обычная, стабильная, нестабильная, комбинированная
3. Функционально-специализированная и институционально-специализированная
4. Образовательная, научная, трудовая, политическая и т.д.

87. Оценка карьерного потенциала позволяет:

Выберите один ответ:

1. оценить уровень заработной платы
2. руководителю и работнику обсудить и связать прошлое исполнение, интересы карьеры и потребности в повышении квалификации в последовательный план карьерного продвижения
3. выявить недостатки в работе сотрудника
4. оценить отношение сотрудника с коллективом и руководством

88. Невысокая карьерная мобильность – это

Выберите один или несколько ответов:

1. приобретение профессионального опыта в рамках одной организации.
2. карьера со сменой, как организации, так и профиля деятельности;
3. продолжение карьеры в рамках избранной специальности;
4. приверженность одному месту работы;

89. Карьерограмма обычно составляется на:

Выберите один ответ:

1. Полгода
2. 1-2 года
3. 1 год
4. 5-15 лет

90. При осуществлении модели карьеры «змея» используется:

Выберите один ответ:

1. Рекрутинг
2. Ротация
3. Поиск персонала
4. Аттестация

91. Квалификация — это:

Выберите один ответ:

1. освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда

2. степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний, навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы
3. изменение статуса человека в организации
4. поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности

92. Для неспециализированной карьеры характерно:

Выберите один или несколько ответов:

1. чередование вертикального роста с горизонтальным
2. обладание меньшим объемом специализированных знаний по специальности
3. работа на одной должности не более 3 лет
4. работа в разных организациях, или в одной организации, но только в рамках своей профессии и области деятельности
5. подъем на более высокую ступень структурной иерархии, сопровождаемое повышением в должности

93. Виды кадрового резерва:

Выберите один ответ:

1. внутренний и внешний;
2. оперативный и стратегический;
3. качественный и количественный;
4. перспективный и стратегический.

94. На уровне высшей школы на достижение карьеры влияет:

Выберите один ответ:

1. знание иностранных языков
2. опыт работы;
3. стаж работы;
4. образование;

95. Чем характеризуется обычная карьера:

Выберите один ответ:

1. Связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными
2. Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации и
3. Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»
4. Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочнения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.

96. Продолжительность одной ступени модели карьеры «лестница» составляет:

Выберите один ответ:

1. Более 10 лет
2. Около 10 лет
3. Около 1 года
4. Около 5 лет

97. Служебно-профессиональное продвижение — это:

Выберите один ответ:

1. комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации
2. фактическая последовательность занимаемых конкретным работником ступеней (должностей, рабочих мест)
3. серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности
4. комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование профессионального поведения

98. Возможность карьерного развития зависит от:

Выберите один ответ:

1. организационной структуры
2. типа человека
3. уровня профессионализма
4. аттестации

99. Невысокая карьерная мобильность — это

Выберите один или несколько ответов:

1. приобретение профессионального опыта в рамках одной организации.
2. карьера со сменой, как организации, так и профиля деятельности;
3. продолжение карьеры в рамках избранной специальности;
4. приверженность одному месту работы;

100. Система служебно-профессионального продвижения линейных руководителей предусматривает следующую последовательность этапов:

Выберите один ответ:

1. звена управления — работа с молодыми специалистами принятыми в организацию — работа со специалистами среднего звена управления
2. работа с линейными руководителями высшего звена управления — работа со студентами старших курсов — работа с линейными руководителями низового

3. работа со студентами старших курсов — работа с молодыми специалистами, принятыми в организацию — работа с линейными руководителями низового звена управления — работа со специалистами среднего звена управления — работа с линейными руководителями высшего звена управления

4. работа со студентами старших курсов — работа с линейными руководителями низового звена управления — работа с молодыми специалистами, принятыми в организацию — работа со специалистами среднего звена управления — работа с линейными руководителями высшего звена управления

Задания в открытой форме

1. Защита информации – это...
2. Информационное оружие – это...
3. Планирование карьеры- это...
4. Базовые профессиональные компетенции включают в себя...
5. Принципами карьерной стратегии являются...
6. Информация- это...
7. Защита информации характеризуется...
8. Угрозами информационной безопасности являются...
9. Параметрами системы защиты информации являются...
10. Конфиденциальность информации-это...
11. Показателями качества информации являются...
12. Устойчивость информации отражает...
13. Задачей технических средств защиты является...
14. Пассивное техническое средство защиты- это...
15. К активным техническим средствам защиты относятся...
16. Вакансии для молодых специалистов постоянно открывают...
17. Карьера-это...
18. Устойчивая карьера-это...
19. К этапам карьеры можно отнести...
20. Компетенции-это...

Задания на установление соответствия

1. Между основами информационной безопасности и понятиями

	Информационная безопасность- это	А	комплекс мероприятий, направленных на обеспечение важнейших аспектов информационной безопасности: целостности, доступности и, если
--	----------------------------------	---	--

			нужно, конфиденциальности информации, используемых для ввода, хранения, обработки и передачи данных.
2	Защита информации-это	Б	это обратная сторона использования информационных технологий.
3	Угрозы информационной безопасности-это...	В	средства уничтожения, искажения или хищения информационных массивов, добывание из них необходимой информации после преодоления системы защиты, ограничения или воспреещения доступа к ним законных пользователей, дезорганизации работы технических средств, вывода из строя телекоммуникационных сетей, компьютерных систем, всех средств высокотехнологического обеспечения жизни общества и функционирования государства.
4	Информационное оружие-это...	Г	защищенность информации и поддерживающей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, чреватых нанесением ущерба владельцам или

			пользователям информации и поддерживающей инфраструктуре.
--	--	--	---

2. Между формами адекватности информации и понятиями

1	Синтаксическая адекватность	А	Эта форма определяет степень соответствия образа объекта и самого объекта
2	Семантическая (смысловая) адекватность	Б	отражает отношение информации и ее потребителя, соответствие информации цели управления, которая на ее основе реализуется.
3	Прагматическая (потребительская) адекватность	В	отображает формально-структурные характеристики информации и не затрагивает ее смыслового содержания.

3. Показателями информации и понятиями

1.	Достаточность информации	А	определяется степенью близости получаемой информации к реальному состоянию объекта, процесса, явления и т.п.
2.	Актуальность информации	Б	содержит минимальный, но достаточный для принятия правильного решения состав (набор показателей)
3.	Точность информации	В	определяется ее свойством отражать реально существующие объекты с необходимой точностью
4.	Достоверность информации	Г	определяется степенью сохранения ценности информации для управления в момент ее использования и зависит от динамики изменения ее характеристик и от интервала времени, прошедшего с момента

			возникновения данной информации.
--	--	--	----------------------------------

4. Между принципами комплексности и понятиями

1.	Структурная комплексность	А	подразумевает интеграцию всех видов и направлений информационной безопасности для достижения поставленных целей
2.	Функциональная комплексность	Б	предполагает обеспечение требуемого уровня защиты во всех элементах системы обработки информации
3.	Временная комплексность	В	означает, что защита информации должна быть направлена на все выполняемые информационной системой функции
4.	Инструментальная комплексность	Г	предполагает непрерывность осуществления мероприятий защиты информации на всех этапах жизненного цикла информационной системы

5. Между практиками развития компетенция и понятиями

1	Производственная практика –это	А	добровольная безвозмездная деятельность на благо общества и отдельных граждан.
2.	Волонтерство -это	Б.	это способ заработка, который позволяет сотрудничать с разными работодателями (даже одновременно!) без постоянного трудоустройства в какой-либо организации
3.	Фриланс-это	В.	важная составляющего учебного процесса, позволяющая сориентироваться на

			рынке труда и найти себя в будущей профессии
--	--	--	--

6. Между типами карьеры и понятиями

1.	Профессиональная карьера- это	А	тип карьеры, при котором люди остаются в определенной отрасли и прокладывают путь с более низких на более высокие должности в одной или нескольких организациях
2.	Линейная карьера-это	Б	тип карьеры, при котором люди проходят через ряд профессий, каждая из которых строится на уже приобретенных навыках и умениях, но требует и новых навыков
3.	Спиральная карьера-это	В	тип карьеры, для которого характерно смена многих видов профессиональной деятельности, не связанных друг с другом.
4.	Переменчивая карьера-это	Г	рост знаний, умений, навыков.

7. Между этапами карьеры и понятиями

1.	Предварительный (9 до 25 лет) -	А	пик совершенствования квалификации
2.	«Становления» (до 30 лет) -	Б	Смена деятельности
3.	«Сохранения» (до 60 лет)-	В	обучение и поиск сферы деятельности
4.	«Пенсионный» (после 65 лет) -	Г	освоение выбранной профессии и приобретение специфических навыков и знаний

8. Между определениями методов успешного профессионального поведения и понятиями

1.	Компетенция - это	А	профессиональные навыки человека
2.	Компетентность- это	Б	особенности поведения, которые определяют результативность работы.
3.	Базовые профессиональные навыки-это	В	устойчивые формы поведения, которые помогают человеку на занимаемой им позиции качественно и эффективно достигать поставленных перед ним целей.

9. Между индивидуальными качествами человека и понятиями

1.	Коммуникативные навыки- это	А	совокупность сведений и познаний, а также осведомленность в определенной сфере деятельности, необходимые для качественного исполнения должностных обязанностей с целью достижения результатов в профессиональной служебной деятельности
2.	Психофизические особенности - это	Б	основания идеологического, морального, политического или эстетического характера, которые нужны человеку для того, чтобы оценить социальные события или объекты.
3.	Ценностные ориентации- это	В	способность общения, взаимодействие людей друг с другом.
4.	Теоретические и профессиональные знания -	Г	это особенности его психики, развитие, строение организма, состояние здоровья.

10. Между принципами постановки карьеры и целей

1	Привлекательность	А	цель должна быть формализована и предполагать критерии оценки ее достижения
2	Реальность	Б	цель должна соответствовать личным интересам, ценностям, установкам, представлениям.
3	Прогрессивность	В	цели должны касаться профессионального продвижения и развития способностей к исполнению ближайшей профессиональной роли или функции.
4	Возможность оценки результативности	Г	каждая из последующих подцелей должна предполагать наращивание способностей и возможностей

11. Между принципами карьерной стратегии и характеристиками

1.	Принцип осмысленности	А	Гибкость в построении линии карьерного движения.
2.	Принцип маневренности	Б	Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям, индивидуальным и общим.
3.	Принцип соразмерности	В	Необходима презентация ваших успехов. Они должны быть замечены и оценены по достоинству.
4.	Принцип заметности	Г	Нужно двигаться в группе, не отставая, но и не вырываясь далеко вперед.

12. Между свойствами информации и понятиями

1	Целостность информации- это	А	состояние информации, при котором доступ к ней осуществляют только субъекты, имеющие на него право
2	Конфиденциальность информации- это	Б	состояние информации, при котором субъекты, имеющие права доступа, могут реализовать их беспрепятственно
3	Доступность информации- это	В	состояние информации, при котором отсутствует любое ее изменение либо изменение осуществляется только преднамеренно субъектами, имеющими на него право

13. Между принципами информационной безопасности и понятиями

1.	Оператор системы информации - это	А	автор информации или тот, кому ее передали на законных основаниях.
2.	Обладающий информацией - это	Б	действие, которое подготовил, спланировал и осуществил злоумышленник, чтобы найти уязвимое место в сети. Завершиться атака может угрозой безопасности информации
3.	Атака на компьютеры, объединенные в одну систему - это	В	физическое или юридическое лицо, обеспечивающее применение данных, их обработку, но только если сведения указаны в базах данных.

14. Между спецификой ИБ и понятием

1.	Пентестеры —	А	они ищут возможные потенциальные и известные уязвимости в аппаратных и сетевых комплексах. Проще говоря, знают, как с помощью Windows, Linux или других систем злоумышленник может попасть в ваш компьютер и установить нужное ПО. Могут как найти возможность взлома, так и создать систему, в которую будет сложно попасть.
2.	Специалисты по разработке-	Б	называемые «белые», или «этичные» хакеры. Они не взламывают ресурсы бизнеса незаконно. Вместо этого они работают на компании и ищут уязвимости, которые потом исправляют разработчики. Бывает, такие люди трудятся на окладе, или участвуют в программах Bug Bounty — когда бизнес просит проверить их защиту, обещая за найденные баги премию
3.	Специалисты по сетям-	В	такие специалисты участвуют создании приложений и программ. Проще говоря, изучают архитектуру и готовый код и подсказывают, что здесь может быть ошибка или «форточка» для взлома. Банальный пример — оставить в форме ввода сайта возможность отправить SQL-инъекцию

15. Между видами карьерного роста и понятиями

1.	Вертикальный карьерный рост	А	Человек получает профессиональные и «мягкие» навыки, которые нужны
----	-----------------------------	---	--

			разработчику, и детально разберётся во всех нюансах веб-разработки.
2.	Горизонтальный карьерный рост	Б	Человек приходит на работу стажёром, а через несколько лет становится руководителем отдела. В этом варианте развития специалист проходит несколько ступеней. В корпоративном мире их называют грейдами.
3.	Смешанный карьерный рост-	В	более гибкий вариант развития карьеры. Он не означает, что специалист обязательно станет руководителем или останется в той же профессии, где начинал карьеру.

16. Между основными подходами изучения компетенций и понятиями

1	Ресурсный подход-	А	это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Набор этих ситуаций зависит от типа (специфики) образовательного учреждения: общего или профессионального образования, начального, среднего или высшего, какого именно профессионального образования
---	-------------------	---	---

2	Компетентностный подход-	Б	подход, где в центре внимания психолога находится человеческое поведение, действия и результаты наших действий, все внешнее, видимое и объективное
3	Поведенческий подход-	В	это новая парадигма корпоративной стратегии, который возник как помощь компаниям в достижении большей конкурентоспособности в постоянно меняющейся, глобализирующейся в деловой среде XXI века. Этот подход рассматривает компетенцию управленческого персонала (знания, навыки, способности) как источник конкурентного преимущества компании. Взаимосвязь между компетенциями управленческого персонала как стратегического ресурса и самой стратегией может быть выявлена на различных уровнях.

17. Видами угроз ИБ и понятиями

1	Техногенные-	А	так называемый «человеческий фактор». Пользователь может допустить непреднамеренные действия (например, случайно отключить антивирус) и специальные (совершить информационное
---	--------------	---	---

			преступление — например, взломать систему доступа).
2	Антропогенные-	Б	Эти проблемы трудно предвидеть и почти невозможно предотвратить. К ним относятся стихийные бедствия и сопутствующие им явления (землетрясения, пожары, подтопления).
3	Стихийные-	В	это угрозы, вызванные уязвимостями в техническом обеспечении и защитных инструментах. Их сложно спрогнозировать

18. Между средствами защиты и понятиями

1	Физические средства защиты-	А	это простые и системные, комплексные программы, предназначенные для решения частных и комплексных задач, связанных с обеспечением ИБ. Примером комплексных решений служат DLP- системы и SIEM-системы: первые служат для предотвращения утечки, переформатирования информации и перенаправления информационных потоков, вторые — обеспечивают защиту от инцидентов в сфере информационной безопасности.
---	-----------------------------	---	---

2	Аппаратные средства защиты-	Б	это механические, электрические, электронные механизмы, которые функционируют независимо от информационных систем и создают препятствия для доступа к ним. Замки, в том числе электронные, экраны, жалюзи призваны создавать препятствия для контакта дестабилизирующих факторов с системами.
3	Программные средства-	В	это электрические, электронные, оптические, лазерные и другие устройства, которые встраиваются в информационные и телекоммуникационные системы.

19. Между основными видами конфиденциальной информации и понятиями

1	Персональные данные-	А	внутренняя информация о работе компании: технологиях, методах управления, клиентской базе. Если эти данные станут известны посторонним, компания может потерять прибыль.
2	Коммерческая тайна-	Б	сюда относят военные сведения, данные разведки, информацию о состоянии экономики, науки и техники государства, его внешней политики. Эти данные самые конфиденциальные — к безопасности информационных систем, в которых хранится такая информация, предъявляют самые

			строгие требования.
3	Государственная тайна-	В	информация о конкретном человеке: ФИО, паспортные данные, номер телефона, физиологические особенности, семейное положение и другие данные
4	Служебная тайна-	Г	информация, которая известна отдельным службам, например, налоговой или ЗАГСу. Эти данные обычно хранят государственные органы, они отвечают за их защиту и предоставляют только по запросу.

20. Между видами информационной технологии и понятиями

1	Объект информатизации-	А	улучшение качества жизни людей за счет увеличения производительности и облегчения условий их труда.
2	Цель информатизации-	Б	это идеи человечества и указания по их реализации, накопленные в форме, позволяющей их воспроизводство.
3	Информационная технология-	В	средства и системы информатизации, технические средства приема, передачи и обработки информации, помещения, в которых они установлены, а также помещения, предназначенные для проведения служебных совещаний, заседаний и

			переговоров.
4	Информационные ресурсы-	Г	это совокупность методов и устройств, используемых людьми для обработки информации.

Задания на установление правильной последовательности

1. Расположить этапы КСЗИ:

1. Разработка «Технического задания на создание КСЗИ»
2. Подготовка организационно-распорядительной документации
3. Разработка «Плана защиты информации».
4. Обследование информационной инфраструктуры Заказчика.

2. Расположить этапы стадии создания системы защиты информации:

1. Внедрение системы защиты информации (этап установки, настройки, испытаний).
2. Формирование требований к системе защиты информации (предпроектный этап)
3. Подтверждение соответствия системы защиты информации (этап оценки).
4. Разработка системы защиты информации (этап проектирования).
3. Установить порядок проведения аттестации информационных систем по требованиям безопасности информации:

1. Оформление, регистрация и выдача аттестата соответствия

2. Разработка программы и методики аттестационных испытаний
3. Подача и рассмотрение заявки на аттестацию
4. Проведение аттестационных испытаний объекта
5. Предварительное ознакомление с аттестуемым объектом (при необходимости)

4. Установить порядок уровня развития компетенций:

1. Разработка программы обучения
2. Составление модели компетенций
3. Оценка уровня навыков

5. Установить этапы процесса технологии целеполагания:

1. Выбор методик целеполагания

2. Переход к составлению пошагового плана достижения цели и его
3. Определение потребностей и мотивов

6. Расположить этапы планирования развития карьеры:

1. Постановка целей в личной и профессиональной жизни
2. Периодическая оценка эффективности
3. Оценка себя и выявление областей силы и способностей
4. Планирование действий по достижению целей.
5. Найти карьерные возможности, которые соответствуют вашим сильным сторонам

7. Установить этапы формирования требований к системе защиты информации:

1. Классификация объекта по требованиям защиты информации (установление уровня защищенности обрабатываемой информации)
2. Классификация объекта по требованиям защиты информации (установление уровня защищенности обрабатываемой информации)
3. Принятие решения о необходимости защиты обрабатываемой информации
4. Определение требований к системе защиты информации

8. Расположить план реализации (внедрение и функционирование) системы обеспечения информационной безопасности:

1. Внедрить выбранные меры управления
2. Реализовать план обработки рисков
3. Реализовать программы по обучению и повышению квалификации сотрудников
4. Разработать план обработки рисков
5. Определить способ измерения результативности

9. Расположить стадии идентификации:

1. Сравнительное исследование
2. Формулирование вывода о тождестве или различии объектов
3. Раздельное исследование
4. Оценка результатов сравнения

10. Расположить стадии профессионального личного роста:

1. Стадия выяснения
2. Стадия профессиональной адаптации
3. Стадия роста
4. Стадия развития профессионализма

5. Стадия профессиональной стабилизации

11. Установить процесс грамотной защиты от несанкционированного доступа:

1. Оценить возможности передачи информации между пользователями
2. Отсортировать и разбить информацию на классы
3. Определить уровни допуска к данным для пользователей

12. Расположите опции защиты программы от несанкционированного доступа:

1. контроль допуска к информации для пользователей разных уровней
2. обнаружение и регистрация попыток НСД
3. аутентификация и идентификация при входе в систему
4. обеспечение безопасности во время профилактических или ремонтных работ

13. Установите порядок защиты беспроводных сетей:

1. Создание сложного пароля
2. Использование протокола WPA/WPA2
3. Отключение показа наименования подключения

14. Установите последовательность процесса анализа угроз информации:

1. Зону риска;
2. Степень ущерба от его реализации
3. Гипотетическую фигуру злоумышленника
4. Источник риска;
5. Вероятность реализации риска

15. Указать процесс удаления вредоносного файла способом перехода в безопасный режим:

1. После перезагрузки компьютера выберите «Поиск и устранение неисправностей», затем «Дополнительные параметры», а затем на экране «Выбор действия» нажмите «Параметры загрузки».
2. При отображении меню с нумерованными параметрами запуска, выберите номер 4 или F4, чтобы запустить компьютер в безопасном режиме.
3. При появлении экрана входа в систему, удерживайте нажатой клавишу Shift и выберите «Питание», а затем «Перезагрузить»
4. В следующем окне нажмите на кнопку «Перезагрузить» и дождитесь появления следующего экрана.
5. Перезагрузите компьютер

16. Установить этапы идентификации пользователя:

1. Маркер доступа
2. Запуск программы
3. Прохождение процессов потока
4. Вход пользователя в систему

17. Расположить общую схему подготовки электронного письма:

1. Проверка HTML-контентов
2. Реальная рассылка
3. Сборка письма
4. Тестовая рассылка;
5. Подготовка контентов

18. Указать последовательно защиты персональных данных:

1. Разработка технического задания
2. Реализация технической части системы защиты
3. Обследование
4. Проектирование системы защиты
5. Моделирование угроз

19. Указать Этапы построения системы информационной безопасности предприятия:

1. Определяется политика безопасности, допустимый степень риска, набор процедур и методов исключения несанкционированного доступа к информационным ресурсам
2. Проведение предварительного обследования состояния объекта и уровня организации защиты информации
3. Обосновывается структура и технология функционирования комплексной системы защиты информации
4. Обосновываются задачи защиты информации, их классификации и определяются необходимые меры защиты.

20. Указать этапы работы антивирусной программы:

1. Попытаться вылечить, удалив вредоносный код
2. Монитор. Отслеживает все манипуляции с файлами в режиме реального времени
3. Сканер. Ищет вредоносное ПО в оперативной памяти, загрузочных записях при включении, на локальных и внешних дисках, а также в системных файлах ОС

4. Удалить, если вылечить не удалось
5. Поместить в карантин, чтобы вылечить позже или удалить

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
100-85	Отлично
84-70	Хорошо
69-50	Удовлетворительно
49 и менее	Неудовлетворительно

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Задача №1

Выбрать известный Вам официальный карьерный портал, представленный в сети Интернет и выполнить с его помощью поиск вакансии «Системный администратор». Результаты исследования представить табличной форме:

Наименование электронного карьерного портала	Количество вакансий, г. Курск	Количество вакансий, всего (по России)	Заработная плата (минимальная и максимальная)	Основные квалификационные требования, предъявляемые работодателем

1	2	3	4	5

Задача№2

Используя следующие интернет – ресурсы, заполните таблицу:

1. Работа в России. Общероссийская база вакансий. <https://trudvsem.ru/>
2. Superjob. <https://kursk.superjob.ru/>
3. Росработа. <http://kursk.rosrabota.ru/>
4. HeadHunter <https://kursk.hh.ru/>
5. Работавгороде. <http://kursk.rabotavgorode.ru/>
6. Карьера <https://career.ru/>

Предприятие, адрес	Источник информации (ссылка)	Без опыта		Опыт до 3 лет		Опыт свыше 3 лет	
		Должность	з/п, руб.	должность	з/п, руб.	должн ость	з/п, руб.
1.							
2.							
3.							

Задача№3

Проведите классификацию видов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы:

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему признаку
1. По отношению к организации:	
2. По отношению к месту	
3. По признаку профессии, специальности:	
4. По признаку времени пребывания на каждой ступени:	

Задача№4

Опишите, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры:

Этап	Основные характеристики этапа
1.Предварительный	
2. Становление	
3.Продвижения	
4. Сохранения	

Задача№5

Изобразите в таблице конфигурацию видов карьеры и напишите

комментарии:

Наименование конфигурации карьеры	Рисунок, комментарии и примеры к нему
Целевая карьера	
Монотонная карьера	
Спиральная карьера	
Стабилизационная карьера	
Затухающая карьера	

Задача №6

Представьте, что вы устраиваетесь на должность программиста в управление информатизации ЮЗГУ. Используя данную информацию, заполните таблицу:

№	Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
1	Вид деятельности	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
2	Специальность по образованию	Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
3	Занятие	Общероссийский классификатор занятий		
4	Профессия, должность	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
5	Квалификация	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Задача №7

Представьте, что вы устраиваетесь на должность разработчика программного обеспечения на предприятие ООО «ВТИ-Сервис» - поставщика всего спектра торгового оборудования и онлайн-касс, систем безопасности и мониторинга, специализированного торгового ПО и IT услуг в городе Курске. Используя данную информацию, заполните таблицу:

№	Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
1	Вид деятельности	Общероссийский классификатор видов		

		экономической деятельности		
2	Специальность по образованию	Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
3	Занятие	Общероссийский классификатор занятий		
4	Профессия, должность	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
5	Квалификация	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Задача №8

Представьте, что вы устраиваетесь на должность инженера - электроника в АО «Авиаавтоматика им. В.В. Тарасова», которое является разработчиком и производителем радиоэлектронной продукции. Предприятие разрабатывает и производит системы управления оружием, интерфейсные блоки, системы регистрации полетной информации, органы оперативного управления для перспективных и модернизируемых летательных аппаратов (ЛА), бронетанковой техники, электрические и электромагнитные приводы. Используя данную информацию, заполните таблицу:

№	Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
1	Вид деятельности	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
2	Специальность по образованию	Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
3	Занятие	Общероссийский классификатор занятий		
4	Профессия, должность	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
5	Квалификация	Единый квалификационный		

		справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		
--	--	--	--	--

Задача №9

Представьте, что вы устраиваетесь на должность инженера – схемотехника в Курский завод «Маяк» - филиал АО «ННПО имени М.В. Фрунзе». Вот уже более 50 лет завод занимается разработкой и производством приборов дозиметрического и радиационного контроля. Для обеспечения развивающейся отечественной ядерной энергетики специальными средствами измерений. Параллельно с дозиметрией, с 1962 года завод осваивает производство радиоизмерительной техники: генераторов импульсов прямоугольной и специальной формы, измерителей амплитудно-частотных характеристик (АЧХ), усилителей измерительных, вакуумметров. Используя данную информацию, заполните таблицу:

№	Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
1	Вид деятельности	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
2	Специальность по образованию	Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
3	Занятие	Общероссийский классификатор занятий		
4	Профессия, должность	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
5	Квалификация	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Задача №10

Представьте, что вы устраиваетесь на должность специалиста по информационной безопасности в АО «Совтест АТЕ». Инжиниринговое предприятие «Совтест АТЕ» 27 лет занимается оснащением предприятий России и СНГ современным оборудованием для производства и тестирования радиоэлектроники и электротехнических изделий. Предприятие осуществляет передачу заказчикам технологий разработки и

производства высокотехнологичной продукции. Предприятие разрабатывает и внедряет на собственном заводе информационные системы управления производством, основанные на концепции «Индустрия 4.0». Используя данную информацию, заполните таблицу:

№	Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
1	Вид деятельности	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
2	Специальность по образованию	Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
3	Занятие	Общероссийский классификатор занятий		
4	Профессия, должность	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
5	Квалификация	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Задача №11

Представьте, что вы устраиваетесь на должность инженера- биотехнолога на предприятие ОАО "Фармстандарт-Лексредства", который занимается разработкой и производством современных, качественных, доступных лекарственных препаратов, удовлетворяющих требованиям здравоохранения и ожиданиям пациентов, является крупнейшим производителем готовых лекарственных средств в Центрально-Черноземном регионе и входит в десятку крупнейших производителей медикаментов в России. Используя данную информацию, заполните таблицу:

№	Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
1	Вид деятельности	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
2	Специальность по образованию	Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
3	Занятие	Общероссийский		

		классификатор занятий		
4	Профессия, должность	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
5	Квалификация	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования. Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
100-85	Отлично
84-70	Хорошо
69-50	Удовлетворительно
49 и менее	Неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание

хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.