

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первой
проректор



Т.А. Хазуров

подпись

« 31 » мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.11 «УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Форма обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Управление кадровой безопасностью составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил:

Гелета И.В., доцент, канд. экон. наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Управление кадровой безопасностью утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

протокол № 6 « 29 » февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой

Вукович Г.Г



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета протокол № 9 «14» мая 2024 г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Никитина Т.Ю., генеральный директор АО «Приват-Инвест»

Егорова Л.И., доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины: овладение теоретическими, методическими и практическими знаниями и навыками в области организации и управления безопасностью кадров.

1.2 Задачи дисциплины

Задачи дисциплины:

- приобрести знания по основам организации службы защиты интересов персонала в организации;
- сформировать навыки выявления потенциальных угроз в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды;
- приобрести теоретические знания и практические навыки по применению научных методов организации системы защиты кадровых интересов на предприятии;
- выработать умение оценивать условия и факторы, способствующие реализации угроз интересам кадров организации;
- выработать навыки принятия управленческих решений в различных нетрадиционных ситуациях связанных с защитой кадровых интересов.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление кадровой безопасностью» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной, заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен. Для ее изучения студенты должны иметь базовые знания по дисциплинам «Стратегии проектно-процессного управления организацией», «Современные информационно-аналитические технологии в управлении персоналом», «Фундаментальные и прикладные исследования в системе управления персоналом», «Методы принятия организационно-управленческих решений». Дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом для таких дисциплин, как: «Кадровый контроллинг и аудит системы управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода», «Групповой менеджмент».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование компетенции, индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине |
|--|--|
| ПК-2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации | |
| ИПК-2.1 Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации | Знает основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; Знает специфику формирования системы управления кадровой безопасностью; Умеет применять на практике средства анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; Умеет анализировать уровень кадровой безопасности организации, эффективность реализуемых мероприятий по обеспечению кадровой безопасности организации; Владеет технологиями и инструментами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации |

| | |
|---|--|
| | <p>функций управления персоналом, и методами использования его результаты для принятия управленческих решений; Владеет навыками внедрения кадровой и социальной политики организации</p> |
| <p>ИПК-2.2 Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением</p> | <p>Знает основные подходы к управлению кадровой безопасностью организаций; Знает специфику кадровых рисков и угроз, а также особенности обеспечения комфортных условий труда; Умеет организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха; Умеет разрабатывать экономически обоснованные решения по вопросам управления кадровой безопасностью организации; Владеет навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; Владеет навыками внедрения современных технологий работы по обеспечению кадровой безопасности в работу организации</p> |
| <p>ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации</p> | |
| <p>ИПК-3.1 Обладает методологией стратегического управления персоналом организации</p> | <p>Знает основы программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом; Знает средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальные режимов труда и отдыха; Умеет разрабатывать технологии преодоления локального сопротивления изменениям; Умеет организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха; Владеет методикой преодоления локального сопротивления изменениям; Владеет навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха</p> |
| <p>ИПК-3.2 Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации</p> | <p>Знает особенности разработки и реализации стратегических планов по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации; Знает методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков и особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации Умеет выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; Умеет использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации; Владеет навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; Владеет навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации</p> |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

| Виды работ | Всего часов | Форма обучения | |
|---|--------------------------------------|------------------|---------------|
| | | очная | заочная |
| | | 3 семестр (часы) | 2 курс (часы) |
| Контактная работа, в том числе: | | 30,3 | 16,3 |
| Аудиторные занятия (всего): | | 30 | 16 |
| занятия лекционного типа | | 6 | 4 |
| практические занятия | | 24 | 12 |
| Иная контактная работа: | | 0,3 | 0,3 |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | | - | - |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | | 0,3 | 0,3 |
| Самостоятельная работа, в том числе: | | 51 | 83 |
| Реферат/эссе (подготовка) | | 6 | 6 |
| Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.) | | 35 | 77 |
| Контроль: | | 26,7 | 8,7 |
| Подготовка к экзамену | | 26,7 | 8,7 |
| Общая трудоёмкость | час. | 108 | 108 |
| | в том числе контактная работа | 30,3 | 16,3 |
| | зач. ед | 3 | 3 |

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (*очная форма обучения*)

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|----|--|------------------|-------------------|-----------|----|-----------------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1. | Управление кадровой безопасностью в организации как часть науки управления персоналом: содержание, связь с другими науками о труде | 13 | 1 | 4 | | 8 |
| 2. | Основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда | 13 | 1 | 4 | | 8 |
| 3. | Факторы формирования современной системы рабочих мест | 13 | 1 | 4 | | 8 |
| 4. | Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом | 15 | 1 | 4 | | 10 |
| 5. | Оптимальная организация труда работников. Стабильность кадровой структуры. | 14 | 1 | 4 | | 9 |
| 6. | Основные проблемы кадровой безопасности | 13 | 1 | 4 | | 8 |
| | <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | 81 | 6 | 24 | | 51 |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | - | | | | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,3 | | | | |
| | Подготовка к текущему контролю | 26,7 | | | | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 108 | | | | |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые 3 семестре (заочная форма обучения)

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|---|--|------------------|-------------------|-----------|----|-----------------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | Управление кадровой безопасностью в организации как часть науки управления персоналом: содержание, связь с другими науками о труде | 17 | 1 | 2 | | 14 |
| 2 | Основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда | 16 | 1 | 2 | | 13 |
| 3 | Факторы формирования современной системы рабочих мест | 17 | 1 | 2 | | 14 |
| 4 | Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом | 17 | 1 | 2 | | 14 |
| 5 | Оптимальная организация труда работников. Стабильность кадровой структуры. | 16 | - | 2 | | 14 |
| 6 | Основные проблемы кадровой безопасности | 16 | - | 2 | | 14 |
| | <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | 99 | 4 | 12 | | 83 |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | - | | | | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,3 | | | | |
| | Подготовка к текущему контролю | 8,7 | | | | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 108 | | | | |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|----|-----------------------------|---|-------------------------|
| 1. | Управление кадровой | Управление кадровой безопасностью в организации: цели, миссия и задачи. Экономика труда и Управление кадровой безопасностью в | Устный опрос |

| | | | |
|----|--|--|--------------|
| | безопасностью в организации как часть науки управления персоналом: содержание, связь с другими науками о труде | организации. Макро- и микроэкономика в контексте целей и миссии экономики труда персонала. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в развитии экономики и социально-трудовых отношений. Управление кадровой безопасностью в организации в системе наук о труде и персонале. Теоретические основы и требования кадровой безопасности. | |
| 2. | Основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда | Регулирование отношений в трудовой сфере. Национальные законодательные нормы в сфере труда. Источники, принципы и институты международно-правового регулирования труда. Кадровая безопасность и социальное партнерство, как основная модель регулирования отношений в сфере наемного труда. Характеристика и анализ основных требований в кадровой безопасности, отбор, набор и подбор кадров. Сфера реализации кадровой безопасности. Основы теории организационного конфликта. Методика и принципы исследования конфликтов. Увольнение персонала. Корпоративная этика и кодекс. Теория и практика разрешения конфликтов на предприятии. Трудовые споры, их классификация и субъектный состав. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Государственное и локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации. Закон РФ «О безопасности», «О коммерческой тайне». | Устный опрос |
| 3. | Факторы формирования современной системы рабочих мест | Структура организации, ее основные компоненты и эффективность деятельности персонала. Основные модели кадрового менеджмента. Построение кадровых стратегий. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии. Кадровая политика и внутрифирменные социально-трудовые отношения. Внутриорганизационные и внешние факторы формирования потребности организации в рабочей силе. Цели и задачи формирования персонала организации. Планирование затрат на персонал и их окупаемость. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Высвобождение персонала в организации. Подходы к структуризации персонала организации. Сущность и типы организационной культуры. Влияние организационной культуры на трудовое поведение и эффективность организации. Информационная безопасность. Экономическая безопасность. | Устный опрос |
| 4. | Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом | Сущность, роль кадровой безопасности. Использование полиграфа и оценочных средств качества персонала. Оценка персонала: основные подходы. Задачи построения системы оценки персонала в организации. Профессиональная диагностика и оценка руководителя. Развитие организации и ее сотрудников. Сущность и виды трудовой карьеры. Оценка возможностей развития карьеры. Модели карьерных стимулов. Объемы и виды обучения на рабочем месте в разных странах. Институциональные особенности и государственная политика в области обучения и переподготовки персонала. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. | Устный опрос |
| 5. | Оптимальная организация труда работников. Стабильность кадровой структуры. | Требования к стабильности кадровой структуры. Организация труда на предприятии. Задачи, функции и принципы организации труда. Гибкие формы организации труда и их эффективность. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормирование труда. Организация рабочих мест. Условия, охрана труда и техника безопасности в организации, их законодательно-правовое регулирование. Показатели для измерения производительности труда и сфера их применения. Источники, факторы, резервы и условия роста производительности труда. Проектирование рациональных режимов труда и отдыха. Оценка эффективности внедряемых режимов труда и отдыха. Гибкое рабочее время: выгоды и проблемы применения. Методы исследования затрат рабочего времени и сокращения его потерь. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. | Устный опрос |

| | | | |
|----|---|---|--------------|
| 6. | Основные проблемы кадровой безопасности | Заработная плата работников в современных условиях: сущность, факторы формирования, функции, слияние оплаты труда кадровую безопасность. Регулирование, контроль за выполнением обязанностей персоналом. Воровство, хищения, ответственность. Защита персональных данных. Организационная патология. Проблемы рекрутмента. Внешний кадровый аудит. Контроллинг персонала. Кадровый консалтинг. «Утечка мозгов». Промышленный шпионаж. Нормы, стандарты. Законодательство о труде. МОТ, влияние на отечественный рынок труда. Эмиграция, иммиграция, проблемы. Участие в собственности компании как стимулирующая форма компенсации и кадровой безопасности. | Устный опрос |
|----|---|---|--------------|

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

| № | Наименование раздела (темы) | Тематика занятий/работ | Форма текущего контроля |
|----|--|--|-------------------------------|
| 1. | Управление кадровой безопасностью в организации как часть науки управления персоналом: содержание, связь с другими науками о труде | Управление кадровой безопасностью в организации: цели, миссия и задачи. Экономика труда и Управление кадровой безопасностью в организации. Макро- и микроэкономика в контексте целей и миссии экономики труда персонала. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в развитии экономики и социально-трудовых отношений. Управление кадровой безопасностью в организации в системе наук о труде и персонале. Теоретические основы и требования кадровой безопасности. | тестирование реферат |
| 2. | Основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда | Регулирование отношений в трудовой сфере. Национальные законодательные нормы в сфере труда. Источники, принципы и институты международно-правового регулирования труда. Кадровая безопасность и социальное партнерство, как основная модель регулирования отношений в сфере наемного труда. Характеристика и анализ основных требований в кадровой безопасности, отбор, набор и подбор кадров. Сфера реализации кадровой безопасности. Основы теории организационного конфликта. Методика и принципы исследования конфликтов. Увольнение персонала. Корпоративная этика и кодекс. Теория и практика разрешения конфликтов на предприятии. Трудовые споры, их классификация и субъектный состав. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Государственное и локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации. Закон РФ «О безопасности», «О коммерческой тайне». | тестирование реферат |
| 3. | Факторы формирования современной системы рабочих мест | Структура организации, ее основные компоненты и эффективность деятельности персонала. Основные модели кадрового менеджмента. Построение кадровых стратегий. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии. Кадровая политика и внутрифирменные социально-трудовые отношения. Внутриорганизационные и внешние факторы формирования потребности организации в рабочей силе. Цели и задачи формирования персонала организации. Планирование затрат на персонал и их окупаемость. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Высвобождение персонала в организации. Подходы к структуризации персонала организации. Сущность и типы организационной культуры. Влияние организационной культуры на трудовое поведение и эффективность организации. Информационная безопасность. Экономическая безопасность. | тестирование решение задач |

| | | | |
|----|--|--|-------------------------------|
| 4. | Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом | Сущность, роль кадровой безопасности. Использование полиграфа и оценочных средств качества персонала. Оценка персонала: основные подходы. Задачи построения системы оценки персонала в организации. Профессиональная диагностика и оценка руководителя. Развитие организации и ее сотрудников. Сущность и виды трудовой карьеры. Оценка возможностей развития карьеры. Модели карьерных стимулов. Объемы и виды обучения на рабочем месте в разных странах. Институциональные особенности и государственная политика в области обучения и переподготовки персонала. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. | тестирование решение задач |
| 5. | Оптимальная организация труда работников. Стабильность кадровой структуры. | Требования к стабильности кадровой структуры. Организация труда на предприятии. Задачи, функции и принципы организации труда. Гибкие формы организации труда и их эффективность. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормирование труда. Организация рабочих мест. Условия, охрана труда и техника безопасности в организации, их законодательно-правовое регулирование. Показатели для измерения производительности труда и сфера их применения. Источники, факторы, резервы и условия роста производительности труда. Проектирование рациональных режимов труда и отдыха. Оценка эффективности внедряемых режимов труда и отдыха. Гибкое рабочее время: выгоды и проблемы применения. Методы исследования затрат рабочего времени и сокращения его потерь. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. | тестирование реферат |
| 6. | Основные проблемы кадровой безопасности | Зарботная плата работников в современных условиях: сущность, факторы формирования, функции, слияние оплаты труда кадрovou безопасностью. Регулирование, контроль за выполнением обязанностей персоналом. Воровство, хищения, ответственность. Защита персональных данных. Организационная патология. Проблемы рекрутмента. Внешний кадровый аудит. Контроллинг персонала. Кадровый консалтинг. «Утечка мозгов». Промышленный шпионаж. Нормы, стандарты. Законодательство о труде. МОТ, влияние на отечественный рынок труда. Эмиграция, иммиграция, проблемы. Участие в собственности компании как стимулирующая форма компенсации и кадровой безопасности. | тестирование реферат |

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы <i>(выбрать в соответствии с видом СРС)</i> |
|---|---|---|
| 1 | Занятия лекционного и семинарского типа | Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 2 | Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ. | Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 3 | Выполнение самостоятельной работы обучающихся | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 4 | Выполнение расчетно-графических заданий | Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| 5 | Интерактивные методы обучения | Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
|---|-------------------------------|--|

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме опроса, тестовых заданий, рефератов по проблемным вопросам, разноуровневых заданий и задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к экзамену

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4) | Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4) | Наименование оценочного средства | |
|-------|---|---|----------------------------------|--------------------------|
| | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|---|--------------------|
| 1 | ИПК-2.1 Обладает методологией операционного управления персоналом и подразделением организации | <p>Знает основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</p> <p>Знает специфику формирования системы управления кадровой безопасностью;</p> <p>Умеет применять на практике средства анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</p> <p>Умеет анализировать уровень кадровой безопасности организации, эффективность реализуемых мероприятий по обеспечению кадровой безопасности организации;</p> <p>Владеет технологиями и инструментами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и методами использования его результаты для принятия управленческих решений;</p> <p>Владеет навыками внедрения кадровой и социальной политики организации</p> | Вопросы для устного опроса, реферат, тестирование, задачи | Вопросы на экзамен |
| 2 | ИПК-2.2 Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением | <p>Знает основные подходы к управлению кадровой безопасностью организаций;</p> <p>Знает специфику кадровых рисков и угроз, а также особенности обеспечения комфортных условий труда;</p> <p>Умеет организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха;</p> <p>Умеет разрабатывать экономически обоснованные решения по вопросам управления кадровой безопасностью организации;</p> <p>Владеет навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <p>Владеет навыками внедрения современных технологий работы по обеспечению кадровой безопасности в работу организации</p> | Вопросы для устного опроса, реферат, тестирование, задачи | Вопросы на экзамен |
| 3 | ИПК-3.1 Обладает методологией стратегического управления персоналом организации | <p>Знает основы программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом;</p> <p>Знает средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальные режимов труда и отдыха;</p> <p>Умеет разрабатывать технологии преодоления локального сопротивления изменениям;</p> <p>Умеет организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха;</p> <p>Владеет методикой преодоления локального сопротивления изменениям;</p> <p>Владеет навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха</p> | Вопросы для устного опроса, реферат, тестирование, задачи | Вопросы на экзамен |

| | | | | |
|---|--|--|---|--------------------|
| 4 | ИПК-3.2 Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации | <p>Знает особенности разработки и реализации стратегических планов по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <p>Знает методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков и особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации</p> <p>Умеет выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <p>Умеет использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации;</p> <p>Владеет навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <p>Владеет навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации</p> | Вопросы для устного опроса, реферат, тестирование, задачи | Вопросы на экзамен |
|---|--|--|---|--------------------|

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы для устного опроса

1. Кадровая безопасность: понятие и содержание.
2. Кадровые риски
3. Понятие кадровых угроз
4. Разновидности деструктивных форм поведения работников.
5. Классификация кадровых рисков в организации.
6. Правовые аспекты кадровой безопасности.
7. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности предприятия.
8. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.
9. Требования к работникам службы безопасности предприятия.
10. Понятие приверженности персонала к организации.
11. Обеспечение кадровой безопасности промышленных предприятий.
12. Обеспечение кадровой безопасности организаций сферы торговли и обслуживания.
13. Кадровая безопасность организаций, предприятий отраслей производственной инфраструктуры.
14. Специфика обеспечения кадровой безопасности научных организаций.
15. Особенности кадровой политики по отношению к секретарю, IT-персоналу.
16. Организация системы контроля персонала.
17. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха.
18. Разработка и реализация стратегических планов обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

19. Средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальные режимов труда и отдыха.
20. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.
21. Понятие экономической безопасности предприятия.
22. Организация управления экономической безопасностью предприятия.
23. Информационная безопасность организации и персонал.
24. Кадровая политика и обеспечение экономической безопасности организации

Темы рефератов

1. Значение кадровой безопасности как практической деятельности, науки и учебной дисциплины
 2. Содержание понятий «безопасность», «кадровая безопасность». Характеристики современного этапа управления персоналом
 3. Классические теории, теории человеческих отношений, гуманистические теории.
 4. Дальнейшее развитие теоретических основ и практических инструментов кадровой безопасности.
 5. Основные факторы повышения роли персонала в организации и функции кадровой безопасности
 6. Методы и принципы кадровой безопасности и управления персоналом
 7. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
 8. Система социального партнерства, социальные гарантии.
 9. Понятие и смысл организационного проектирования в системе управления персоналом
 10. Цели системы управления персоналом, этапы организационного проектирования системы кадровой безопасности.
 11. Организационная структура системы кадровой безопасности.
 12. Современные типы организационных структур
 13. Кадровое обеспечение системы кадровой безопасности.
 14. Методы определения численности работников кадровых служб
 15. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
 16. Информационное обеспечение системы кадровой безопасности.
 17. Техническое обеспечение системы кадровой безопасности
 18. Автоматизированные информационные системы в управлении персоналом
 19. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
 20. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
 21. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии кадровой безопасности.
 22. Система стратегического управления кадровой безопасности.
 23. Маркетинговый подход к определению потребности в персонале
 24. Кадровое планирование.
 25. Методы определения потребности в персонале.
 26. Наем персонала.
 27. Оценка кандидатов при приеме на работу.
 28. Отбор персонала.
 29. Деловая оценка персонала.
 30. Аттестация персонала.
 31. Подбор и расстановка персонала.
 32. Профорентация персонала.
 33. Адаптация персонала.
 34. Организация системы обучения персонала.
 35. Методы и виды обучения персонала.
- Вопросы для обсуждения

1. Какое место занимает теория полезности в теории рационального экономического поведения предпринимателей в условиях риска.
2. Выбор конкретного вида бизнеса с учетом отношения предпринимателя к рисковому делу.
3. Целесообразность страхования как способа минимизации экономического риска с учетом отношения страхователя к риску

Тесты

1. К основным характеристикам риска относятся:
 - 1.1. вероятность риска;
 - 1.2. достижимость риска;
 - 1.3. уровень риска;
 - 1.4. правомерность риска;
 - 1.5. размер вероятного ущерба;
 - 1.6. степень риска;
 - 1.7. приемлемость риска;
 - 1.8. все ответы верны.
2. Риск выполняет следующие функции:
 - 2.1. защитная;
 - 2.2. стимулирующая;
 - 2.3. учетная;
 - 2.4. инновационная;
 - 2.5. балансирующая;
 - 2.6. социальная;
 - 2.7. регулирующая;
 - 2.8. аналитическая;
 - 2.9. распределительная;
 - 2.10. все ответы верны.
3. Подход, в соответствии с которым управляющие воздействия на финансовые риски начинаются после наступления рискованного события, когда предприятием уже получен ущерб, называется:
 - 3.1. адаптивным;
 - 3.2. компромиссным;
 - 3.3. консервативным;
 - 3.4. активным;
 - 3.5. комплексным;
 - 3.6. нет верного ответа.
4. Зона критического риска, которая характеризуется возможностью потерь по рассматриваемой финансовой операции в размере расчетной суммы дохода, называется:
 - 4.1. зона критического риска;
 - 4.2. зона катастрофического риска;
 - 4.3. зона допустимого риска;
 - 4.4. безрисковая зона.
5. К средствам уклонения от риска относятся:
 - 5.1. отказ от проведения финансовой операции;
 - 5.2. поиск гарантов;
 - 5.3. отказ от инвестиционных проектов;
 - 5.4. распределение ответственности между партнерами;
 - 5.5. лимитирование.

Задачи

ЗАДАЧА 1 По завершении профессионального обучения вы имеете два возможных пути трудоустройства:

1. Устроиться на работу с уровнем оплаты труда в размере 15 тыс. руб. в месяц. В случае банкротства фирмы, вероятность которого составляет 5%, вы получаете выходное пособие в размере 30 тыс. руб.

2. Устроиться на работу на комиссионных началах, которая предусматривает доход в размере 5% от стоимости продаж. Вероятность годовой реализации в объеме 5000 тыс. руб. составляет 0,5; в объеме 3000 тыс. руб. – 0,3; в объеме 2000 тыс. руб. – 0,2;

Определить средний ожидаемый годовой доход и абсолютные и относительные показатели риска его получения по каждому варианту трудоустройства.

Обосновать выбор наиболее приемлемого для вас варианта трудоустройства.

ЗАДАЧА 2 Владелец владеет автомобилем стоимостью 800 тыс. руб. Вероятность аварии или хищения автомобиля – 10%, величина ущерба от этого может достигать 60% стоимости автомобиля. Процентная ставка при страховании автомобиля на случай его аварии или хищения – 8%. Оценить величину ожидаемых убытков владельца при наличии и отсутствии страхового полиса и обосновать целесообразность страхования автомобиля.

ЗАДАЧА 3 Предприятие специализируется на производстве повседневной обуви, техникоэкономические параметры которого таковы: головной объем производства — 40 тыс. пар; рентабельность продукции (по отношению к выручке от реализации) — 20 %; средняя оптово-отпускная цена — 2,0 тыс. р. При обычных погодных условиях, вероятность которых около 0,7, обеспечен полный сбыт повседневной обуви, но при теплой, солнечной погоде емкость рынка сокращается примерно на 10 тыс. пар; Спрос на модельную обувь в хорошую погоду возрастает пропорционально сокращению потребности в повседневной обуви, а в обычных условиях примерно вдвое ниже. Предприятие решило диверсифицировать производство путем одновременного выпуска повседневной и модельной обуви. В соответствии с проектом диверсификация проводится в условиях сохранения прежних производственных мощностей (40 тыс. пар) - 35 тыс. пар повседневной и 5 тыс. пар модельной обуви. Средняя цена одной пары модельной обуви — 5,0 тыс. р. при 15 %- м уровне рентабельности. Определить: абсолютные и относительные показатели финансовых результатов и риска по каждому из вариантов. Обосновать целесообразность диверсификации производства как способа снижения риска.

Контрольные вопросы для подготовки к экзамену

1. Основные виды информации с ограниченным доступом, которые могут быть использованы в организации.

2. Информация, содержащая сведения, относимые к государственной тайне, служебная информация, банковская тайна, информация персонального характера.

3. Понятия «Конфиденциальная информация» и «Коммерческая тайна».

4. Новое в нормативно-правовой базе. Федеральный закон «О коммерческой тайне».

5. Источники конфиденциальной информации.

6. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну компании.

7. Комплекс мер по защите конфиденциальной информации, коммерческой тайны.

8. Договор между сотрудником и компанией о нераспространении сведений, составляющих коммерческую тайну.

9. Персональная ответственность сотрудников за разглашение коммерческой тайны.

10. Принципы построения системы конфиденциального делопроизводства.

11. Составные части системы конфиденциального делопроизводства.

12. Электронный документооборот.

13. Автоматизированная система конфиденциального делопроизводства

14. Кадровая составляющая экономической безопасности предприятия

15. Угрозы кадровой безопасности

16. Функции и задачи службы персонала
17. Предотвращение потерь при организации персонала
18. Оптимальное планирование персонала и задействованных ресурсов
19. Возможные проблемы безопасности при осуществлении поиска кандидатов
20. Методы фильтрации кандидатов при наборе и профессиональном отборе (проведении конкурса)
21. "Безопасный" найм
22. Управление карьерой как технология обеспечения безопасности
23. Рамки и "экстремальность" испытания при приеме на работу
24. Адаптация - иллюстрация значимости процедур безопасности
25. Обучение правилам безопасности
26. Применение цифровых технологий в управлении кадровой безопасностью организации.
27. Зависимость безопасности компании от уровня лояльности сотрудников
28. Элементы компенсационного пакета, связанные с участием в обеспечении безопасности
29. Процедура "безопасного" увольнения
30. Конфиденциальность кадрового делопроизводства

Критерии оценивания результатов обучения

| Оценка | Критерии оценивания по экзамену |
|---|--|
| Высокий уровень «5» (отлично) | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4» (хорошо) | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки. |
| Пороговый уровень «3» (удовлетворительно) | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы. |
| Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно) | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. |

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление

информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=924774>

2. Андруник, Андрей Петрович. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К°, 2021. - 507 с. - Библиогр.: с. 503-507. - ISBN 978-5-394-04398-7 : 917 р. 32 к. - Текст : непосредственный.

3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 575 с. . - URL: <https://urait.ru/bcode/496601> (дата обращения: 26.01.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-14217-4. - Текст : электронный.

5.2. Периодическая литература

1. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
2. Российский экономический журнал
3. Журнал «Экономист»
4. Вопросы экономики
5. Проблемы рыночной экономики

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
2. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
3. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
4. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
5. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru>;
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа по дисциплине проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов, подготовка к тестированию. Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу, при изучении которой студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- систематическая работа на аудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

- выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности экономиста.

В ходе самостоятельной подготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по соответствующей тематике, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и пр.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы. Подготовка реферата (доклада-презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность обучающегося, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

| Наименование специальных помещений | Оснащенность специальных помещений | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|---|--|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук | Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук | Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|--|--|
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное | Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus |

| | | |
|---|--|--|
| | соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А) | Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus |