

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Сахалинский государственный университет»

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель основной профессиональной  
образовательной программы



к.э.н., доцент Карякина И. Е.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Дисциплины (модуля)

**Б1.В.ДВ.05.01 «КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ  
(ПРЕДПРИЯТИЯ)»**

Уровень высшего образования

**СПЕЦИАЛИТЕТ**

Направление подготовки

**38.05.01 Экономическая безопасность**  
(код и наименование направления подготовки)

**Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности**  
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация  
**СПЕЦИАЛИСТ**

Форма обучения  
**Очная, заочная**

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Южно-Сахалинск, 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Кадровая безопасность организации (предприятия)» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность», специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Программу составила:



к.э.н., доцент Карякина И. Е.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Кадровая безопасность организации (предприятия)» утверждена на заседании кафедры экономики и управления протокол № 10 от 18 июня 2025 г.

Директор Института права, экономики и управления



То Кен Сик

Ф.И.О.

подпись

## 1 Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая безопасность организации (предприятия)» ознакомить обучающихся с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности компании, а также привить им необходимые навыки для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

### Задачи дисциплины:

В процессе достижения основной цели решаются следующие задачи преподавания дисциплины:

- изучить современные подходы к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;
- изучить причины нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимые места в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков и угроз;
- освоить навыки построения эффективных систем защиты персонала организации на всех этапах кадровой работы;
- рассмотреть современные подходы к понятиям коммерческая тайна, персональные данные работника и методам ее их защиты;
- изучить организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Кадровая безопасность организации (предприятия)» относится к дисциплинам по выбору учебного плана основной профессиональной образовательной программы по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Пререквизиты дисциплины «Кадровая безопасность организации (предприятия)»: Изучение дисциплины требует у студентов наличия знаний по предшествующим дисциплинам: «Основы экономической безопасности», «Гражданское право».

Постреквизиты дисциплины «Кадровая безопасность организации (предприятия)», в свою очередь, знания, полученные в процессе изучения дисциплины «Кадровая безопасность» являются необходимыми при изучении последующих дисциплин, таких как «Трудовое право», «Защита персональных данных».

## 3 Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-17	Способен применять методы сбора, анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности	ПК-17.1 Определяет источники информации для проведения финансового расследования, собирает дополнительную информацию о финансовых операциях, анализирует информацию о финансовых операциях и сделках для моделирования подозрительной деятельности, анализирует информацию о возможных фактах ОД/ФТ, полученных в результате мониторинга средств массовой информации, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также в рамках сотрудничества участников профессиональных объединений ПК-17.2 Проверяет соблюдение всех установленных процедур в рамках используемых методов; анализирует финансовую отчетность организации в разрезе рисков ПК-17.3 Знает законодательство РФ, регулирующее отноше-

		ния в сфере ПОД/ФТ, методы сбора, обработки и анализа информации, инструменты для проведения анализа, программное обеспечение, используемое в аналитической деятельности
ПК-24	Способен планировать, организовывать профессиональную деятельность подчиненных, осуществлять контроль, учет и мотивацию повышения ее результатов	<p>ПК-24.1 Разрабатывает положения о подразделении, программы обеспечения и повышения его функционирования; подготавливает предложения о необходимости внесения изменений во внутренние нормативные документы, регламентирующие его работу; осуществляет организационное управление работниками подразделения: подбор, обучение, оценка результатов деятельности, карьерный рост; определяет требования, задачи и планирует деятельность сотрудников подразделения; определяет функции, обязанности и системы отчетности внутри подразделения; распределяет полномочия, ответственность и задачи между работниками подразделения; координирует деятельность работников подразделения; составляет и анализирует мотивационные профили работников подразделения и формирует кадровый резерв</p> <p>ПК-24.2 Координирует свою деятельность с коллегами, эффективно работает в команде; ставит задачи и контролирует их исполнение; развивает у подчиненных навыки и компетенции, связанные с текущей и будущей работой, используя возможности тренингов и других мероприятий по развитию; предупреждает и разрешает конфликтные и проблемные ситуации; разрабатывает мероприятия по мотивированию и стимулированию работников</p> <p>ПК-24.3 Знает основы теории коммуникации, теории мотивации, принципы групповой динамики, командной работы, лидерства, современные инструменты управления персоналом; принципы и методы создания мотивационных схем и кадрового резерва</p>

## 4. Структура и содержание дисциплины

### «Кадровая безопасность организации (предприятия)»

#### 4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц (72 академических часа).

#### очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	7 семестр	всего
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
Лекции (Лек)	18	18
Практические занятия (ПР)	18	18
Конт ПА	1	1
Контроль	3	3
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен, зачет с оценкой)	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
- самостоятельное изучение Тем:	10	10
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	10	10
- подготовка к практическим занятиям;	2	2
- подготовка к контрольной работе;	4	4
- подготовка к промежуточной аттестации и т.п.)	10	10

### Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	7 семестр	всего
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Лекции (Лек)	4	4
Практические занятия (ПР)	6	6
Конт ПА	1	1
Контроль	3	3
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен, зачет с оценкой)	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>62</b>	<b>62</b>
- самостоятельное изучение Тем:	14	14
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	10	10
- подготовка к практическим занятиям;	20	20
- подготовка к контрольной работе;	8	8
- подготовка к промежуточной аттестации и т.п.)	10	10

### 4.2 Распределение видов работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

#### очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/Темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятельная работа	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	1 Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях	7	2	2		4	Тест Контрольная работа
2	2 Стратегии управления персоналом, их классификация и безопасность организации	7	2	2		4	Реферат
3	3 Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации	7	2	2		4	Контрольная работа
4	4 Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала	7	2	2		4	Контрольная работа
5	5 Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Правовые конфликты	7	2	2		4	Контрольная работа
6	6 Обеспечение кадровой безопасности	7	2	2		4	Реферат

		при оплате труда: специфика организации систем и форм заработной платы							
7	7	Трудовые ресурсы общества и их характеристика	7	1	2	2		4	Реферат
8	8	Занятость и особенности в рыночной экономике	7	1	2	2		4	Тест
9	9	Проблемы занятости молодёжи	7	1	2	2		4	Контрольная работа
		Зачет	7	1					
		Итого:			18	3		36	

### Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/Темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятельная работа	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	1 Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях	7	-	-		4	Тест Контрольная работа
2	2 Стратегии управления персоналом, их классификация и безопасность организации	7	1	-		6	Реферат
3	3 Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации	7	-	1		6	Контрольная работа
4	4 Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала	7	-	-		4	Контрольная работа
5	5 Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Правовые конфликты	7	1	-		6	Контрольная работа
6	6 Обеспечение кадровой безопасности при оплате труда: специфика организации систем и форм заработной платы	7	1	1		6	Реферат
7	7 Трудовые ресурсы общества и их характеристика	7	1	2		8	Реферат
8	8 Занятость и особенности в рыночной экономике	7	-	1		5	Тест
9	9 Проблемы занятости молодёжи	7	-	1		5	Контрольная работа

	Зачет	1				1	
		7				14	
	<b>Итого:</b>		1	1		8	
		4	6			62	

### 4.3 Содержание разделов дисциплины

#### **Тема 1. Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях**

Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал». Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность, структура по полу, возрасту, сферам деятельности, образованию и проф. подготовка). Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.

#### **Тема 2. Стратегии управления персоналом, их классификация и безопасность организации.**

Направления стратегии обеспечения кадровой безопасности предприятия. Варианты классификации стратегий управления персоналом.

Стратегия управления «организаций-изыскателей».

Известные классификации стратегий управления персоналом

#### **Тема 3. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации**

Стратегия переноса капитала. Вертикальная интеграция, когда предстоит определить, что более выгодно - закупать компоненты или производить их самостоятельно. Диверсификация. Концентрация на одном направлении предпринимательской деятельности. Организация нового бизнеса: приобретение ресурсов, необходимых для перехода от идеи к прибыльному производству, подготовка к ожесточенной конкуренции в условиях рынка.

#### **Тема 4. Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала**

Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе. Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели. Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения

#### **Тема 5 Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Правовые конфликты**

Негативные последствия конфликтов между сотрудниками. Типы конфликтов. Стадии конфликта. Методика исследования стиля поведения в конфликте. Методика диагностики готовности к переговорам и разрешения конфликтов.

#### **Тема 6. Обеспечение кадровой безопасности при оплате труда: специфика организации систем и форм заработной платы**

Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции. Системы и формы оплаты труда. Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

### **Тема 7. Трудовые ресурсы общества и их характеристика**

Основные понятия о трудовых ресурсах. Формирование трудовых ресурсов. Движение и использование трудовых ресурсов Методы управления трудовыми ресурсами Механизм рыночных трудовых отношений

### **Тема 8. Занятость и особенности в рыночной экономике**

Занятость населения трудом является основной экономической категорией национальной экономики любого государства Типы занятости Проблема занятости Баланс трудовых ресурсов. безработица — такая совокупность общественных отношений.

### **Тема 9. Проблемы занятости молодежи**

Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы. Меры по защите молодежи на рынке труда. Практика содействия занятости молодежи за рубежом.

## **4.4 Темы и планы практических/лабораторных занятий**

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 1.** Трудовые ресурсы общества и их характеристика

1. Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал».
2. Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность, структура по полу, возрасту, сферам деятельности, образованию и проф. подготовка).
3. Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 2.** Занятость и особенности в рыночной экономике

1. Занятость, как экономическая категория.
2. Отличительные особенности занятости в современных условиях.
3. Трактовка полной и эффективной занятости.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 3.** Занятость женщин и проблемы ее формирования

1. Женская занятость и ее своеобразие.
2. Характеристика существовавшей занятости и женщин в н/х.
3. Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 4.** Проблемы занятости молодежи

1. Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.
2. Меры по защите молодежи на рынке труда.
3. Практика содействия занятости молодежи за рубежом.



**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 5. Факторы и резервы роста производительности труда**

1. Сущность производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
2. Факторы роста ПТ, понятие и классификация.
3. Резервы роста ПТ. Их понятие, взаимосвязь с факторами, классификация.
4. Программы повышения ПТ. Стимулирование трудовых коллективов к повышению ПТ.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 6. Трудовая адаптация работников.**

1. Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
2. Этапы и показатели адаптации.
3. Факторы, влияющие на адаптацию работников.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 7. Трудовой коллектив**

1. Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе.
2. Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели.
3. Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 8. Мотивация трудовой деятельности**

1. Сущность процесса мотивации.
2. Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации.
3. Структура мотивов трудового поведения.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 9. Стимулирование труда**

1. Сущность процесса стимулирования трудовой деятельности.
2. Виды стимулов и их характеристика.
3. Изменение структуры стимулов при переходе к рыночной экономике в России.

**Практическое занятие (в форме семинара) Тема 10. Организация заработной платы на предприятии**

1. Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции.
2. Системы и формы оплаты труда.
3. Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

#### **4.5 Примерная тематика курсовых проектов (курсовых работ)**

Курсовая работа не предусмотрена

#### **5 Темы дисциплины для самостоятельного изучения**

Не предусмотрены

#### **6 Образовательные технологии**

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Обсуждение вопросов, Тест

2	Стратегии управления персоналом, их классификация и безопасность организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Обсуждение вопросов, Тест
3	Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Обсуждение вопросов, Тест
4	Обеспечение кадровой безопасности -управление сплоченностью персонала	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач, тест
5	Обеспечение кадровой безопасности при управлении конфликтами. Правовые конфликты	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач, тест
6	Обеспечение кадровой безопасности при оплате труда: специфика организации систем и форм заработной платы	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач, тест
7	Трудовые ресурсы общества и их характеристика	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач, тест
8	Занятость и особенности в рыночной экономике	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач, тест
9	Проблемы занятости молодёжи	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач
10	Обеспечение кадровой безопасности при трудовых перемещениях	Лекция, практическая работа, тест	Решение задач, тест

## **7 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **Практические задания**

**Задание.** В Правительстве субъекта Российской Федерации создается новое структурное подразделение (какое — на ваше усмотрение). Обоснуйте необходимость его создания и разработайте план мероприятий по обеспечению его кадровой безопасности.

**Задание.** Проведите сравнительный анализ кадровых рисков и угроз на разных стадиях развития организации. Например, в Департаменте образования и науки, Департаменте здравоохранения и Департаменте экономического развития какого-либо субъекта Российской Федерации.

**Задание.** Проведите сравнительный анализ организационной структуры органа местного самоуправления, с точки зрения рисков и угроз кадровой безопасности, в рамках одного или нескольких субъектов Российской Федерации.

**Задание.** На примере какого-либо органа местного самоуправления оцените кадровые риски и угрозы, и на этой основе определите возможные ситуации возникновения конфликта интересов и пути (способы) его профилактики.

**Задание.** Опишите возможные кадровые риски и угрозы государственных гражданских и муниципальных служащих на разных этапах профессионализации, используя

при этом “департаментную” структуру организации.

**Задание.** Разработайте технологию построения карьеры (с учетом ее типа и возможных кадровых рисков) выпускника ВУЗа, прошедшего конкурсный отбор на замещение вакантной должности государственной гражданской или муниципальной службы Российской Федерации.

**Задание.** Проведите сравнительный анализ подходов и моделей трудовой мотивации. Определите, какая из них в наибольшей степени подходит системе государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации. Оцените возможные кадровые риски и угрозы, связанные с мотивацией служащих.

**Задание.** На каком-либо примере проведите анализ возможной карьеры при прохождении государственной службы. Определите возможные нормативные кризисы профессионального развития, а также деформации и деструкции. Разработайте план мероприятий по профилактике деструктивного переживания кризисов, возникновения деформаций и деструкций.

**Задание.** На примере какой-либо государственной организации оцените кадровые риски и угрозы и на этой основе разработайте их возможную классификацию.

**Задание.** Проведите сравнительный анализ понятия “надежность” и на этой основе определите критерии ее оценки, которые можно использовать в системе государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации.

**Задание.** Разработайте план мероприятий (программу) по повышению психологической надежности (с учетом ее составляющих) у государственных гражданских и муниципальных служащих.

**Задание.** На примере какой-либо организации определите профессионально-психологические типы сотрудников. Выявите наличие или отсутствие профессионально-психологического дисбаланса. Разработайте план (программу) по профилактике кадровых рисков работников с разным профессионально-психологическим типом (руководитель, исполнитель, коммуникатор и генератор).

**Задание.** На примере какого-либо государственного органа проведите оценку и анализ существующей в ней кадровой политики. Определите кадровые возможные риски и угрозы, с ними связанные, и на этой основе разработайте план мероприятий по повышению кадровой безопасности организации.

**Задание.** На примере какого-либо государственного органа соотнесите между собой используемые в нем стратегии управления с типом кадровой политики. Определите возможные кадровые риски и угрозы и на этой основе разработайте план мероприятий по обеспечению кадровой безопасности организации.

**Задание.** На примере какого-либо государственного органа спроектируйте кадровую политику с учетом следующих этапов: нормирование, программирование и мониторинг персонала. Опишите возможные кадровые риски и угрозы, возникающие на каждом этапе.

## Тесты

### Тема 1 Кадровая безопасность как феномен организации.

#### 1. Организация — это:

- а) совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт,
- б) подразделения, зарабатывающие деньги и обеспечивающие этот процесс,
- в) естественный фрагмент социальной жизни, определяемый включенными в него людьми, местом действия и характером разворачивающихся действий или деятельности,
- г) все ответы верны.

**2.** К типам организационной структуры относятся:

- а) дискриминантная, факторная,
- б) линейная, функциональная, адаптивная,
- в) гуманистическая, прагматическая, гомеостатическая,
- г) все ответы верны.

**3.** Персонал организации — это:

- а) члены некоторой группы, обладающие корпоративной культурой,
- б) сотрудники организации, а также партнеры, которые привлекаются
- в) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация,
- г) все ответы верны.

**4.** Государственные гражданские служащие — это:

- а) лица, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов,
- б) лица, замещающие должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации
- в) лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, и лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации,
- г) все ответы верны.

**5.** Муниципальный служащий — это:

- а) лицо, исполняющее обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований,
- б) гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета,
- в) лицо, замещающее государственные должности Российской Федерации,
- г) все ответы верны.

**6.** Кадровая безопасность организации — это:

- а) максимальная стабильность ее функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов; комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы, не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды,
- б) защита собственной информации, в том числе конфиденциальной, проведение деловой разведки, информационно-аналитической работы с внешними и внутренними субъектами,
- в) комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих

причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности,

г) все ответы верны.

**7.** Кадровая безопасность предполагает:

а) безопасное функционирование сотрудников, где на первый план выходит охрана и улучшение условий труда,

б) оценку, мониторинг и повышение психологической надежности работников,

в) повышение лояльности персонала к своей организации, целью чего является переход от мвынужденной лояльности к мдобровольной лояльности,

г) все ответы верны.

**8.** Кадровый риск — это:

а) неэффективные управленческие решения, связанные с использованием человеческих ресурсов организации,

б) кадровая политика, связанная с использованием человеческих ресурсов и не соответствующая целям организации,

в) вероятное событие, обусловленное использованием кадровых ресурсов организации, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные и отрицательные для нее последствия,

г) все ответы верны.

**9.** Видами кадровых рисков являются:

а) риски при найме, в процессе работы, после увольнения,

б) качественные, количественные, риски нелояльности,

в) нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность,

г) все ответы верны.

**10.** К рискам нелояльности относится:

а) судебные разбирательства, утечка конфиденциальной информации, ухудшение климата в коллективе, негативные репутационные последствия,

б) неисполнение установленных должностных функций, нарушение трудовой дисциплины, нанесение вреда имуществу предприятия, мошенничество, излишние траты, злоупотребления персонала,

в) непринятие традиций, правовых, технологических предписаний организации, негативное отношение к руководству и стилю управления,

г) все ответы верны.

**11.** Угрозами кадровой безопасности со стороны сотрудников являются:

а) нарушения порядка использования технических средств,

б) нарушение установленного режима сохранности сведений конфиденциального характера

в) преступные и иные противоправные действия по личным мотивам или в интересах третьих лиц,

г) все ответы верны.

**12.** Видами коррупции являются:

а) экономическая и политическая,

б) низовая, верховая и компьютерная,

в) эпизодическая и системная, децентрализованная и централизованная,

г) все ответы верны.

**13.** К типовым ситуациям конфликта интереса относятся:

- а) взяточничество, протекционизм, фаворитизм, теневой лоббизм,
- б) злоупотребление должностными полномочиями, корыстная заинтересованность, личная заинтересованность,
- в) выполнение иной оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности (работы), владение ценными бумагами и банковскими вкладами, получение подарков и услуг, имущественные обязательства и судебные процессы, вращающаяся дверь,
- г) все ответы верны.

## **Тема 2. Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации.**

**1.** Профессионал — это:

- а) человек, длительно специализирующийся в определенной трудовой сфере, успешно справляющийся с возложенными на него должностными функциями, имеющий соответствующую квалификацию,
- б) интегральная характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно решать профессиональные задачи,
- в) человек, длительно занимающийся какой-либо одной профессиональной деятельностью и имеющий в ней определенные успехи и достижения,
- г) все ответы верны.

**2.** Профессионализация — это:

- а) процесс становления работника, в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями необходимыми для определенного вида деятельности,
- б) вписывание человека в ту или иную систему общественной (профессиональной) деятельности, присвоение им этой деятельности,
- в) авторитет работника, качество и эффективность его труда, умение передать свой опыт другим людям, умение справляться с нестандартными рабочими ситуациями.
- г) все ответы верны.

**3.** Стадиями профессионализации являются:

- а) первичное становление, опытность, экспертность,
- б) допрофессионализм, профессиональное становление, профессионализм,
- в) оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник,
- г) все ответы верны.

**4.** Профессиональное становление включает в себя следующие периоды профессионально ориентированной активности человека:

- а) подготовка к деятельности, отдых и восстановление, профессиональную реабилитацию,
- б) устройство на работу, планирование карьеры, карьерный рост, выход на пенсию,
- в) освоение профессии, профессиональная адаптация, индивидуализация профессиональной деятельности,
- г) все ответы верны.

**5.** Карьера — это:

- а) *профессиональное продвижение, профессиональный рост, этапы восхождения служащего к профессионализму, переход от одних уровней, ступеней профессионализма к*

другим,

- б) сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному)
- в) совокупность видов осознанной продуктивной деятельности, которыми занимается человек на протяжении всей своей жизни (включая учебу, работу, досуг),
- г) все ответы верны.

**6.** Типами (видами) карьеры являются:

- а) профессиональная и внутриорганизационная карьера,
- б) горизонтальная, вертикальная, параллельная, экстернальная, интернальная,
- в) объективная и субъективная, экстравертированная и интровертированная,
- г) все ответы верны.

**7.** Механизмами управления профессиональной карьерой являются:

- а) конкурсный отбор, работа с мотивацией, аттестация сотрудников,
- б) мониторинг кадрового состава и работа с кадровым резервом,
- в) стажировка сотрудников и ротация кадров,
- г) все ответы верны.

**8.** Мотивация — это:

- а) потребность человека в трудовой активности и ее удовлетворение,
- б) совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, то есть определяющих поведение человека,
- в) психодинамическая система личности, организующая (побуждающая, направляющая), регулирующая деятельность на пути осуществления определенного жизненного отношения личности к окружающему миру,
- г) все ответы верны.

**9.** Содержательная сторона мотивации предполагает:

- а) управление мотивационными побуждениями, перераспределение их по ходу осуществления деятельности, формирование мотивационной тенденции,
- б) формирование в рамках мотивационного отношения проектов, направляющих деятельность в общую предметную зону, целевую конкретизацию проектов, выбор целей, формирование намерений, принятие решений, контроль намерений,
- в) прокладывание пути по осуществлению мотива в условиях преодоления противодействующих сил, изменения межмотивационных соотношений,
- г) все ответы верны.

**10.** В трудовом поведении, согласно В. И. Герчикову, различают:

- а) мотивацию достижения и мотивацию избегания,
- б) мотивацию аффилиации, мотивацию достижения цели, материальное стимулирование,
- в) профессиональную и патриотическую мотивацию,
- г) все ответы верны.

**11.** Базовыми типами мотивации достижения являются:

- а) руководящая, исполнительская, коммуникативная и креативная,
- б) конвергентная и дивергентная, социально-нормативная и ненормативная,
- в) инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская,
- г) все ответы верны.

**12.** Профессиональные деструкции — это:

- а) чувство эмоционального истощения, изнеможения, дегуманизация, деперсонализация, тенденция развивать негативное отношение к субъекту деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане,
- б) разрушение, изменение или деформация сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионального труда.
- в) результат дисгармоничного проживания нормативных кризисов развития личности, возникающим вследствие неконструктивного разрешения противоречия между объективно изменившимися условиями профессиональной деятельности и отношением личности к этим изменениям,
- г) все ответы верны.

**13.** К нормативным кризисам профессионального развития относят:

- а) кризис первичной профессионализации, кризис вторичной профессионализации,
- б) кризис самоактуализации, кризис самореализации, кризис опустошенности,
- в) кризис нереализованности, опустошенности, бесперспективности,
- г) все ответы верны.

### **Тема 3. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации**

**1.** Надежность в профессиональной деятельности — это:

- а) степень эффективности деятельности, ее конечный результат, качественные и количественные показатели активности психических процессов, состояний и свойств,
- б) индивидуально варьируемое личностное качество, выражающееся в соответствии служебного поведения, профессиональной деятельности и психофизического благополучия сотрудника критически значимым корпоративным требованиям и нормам,
- в) это совокупность реакций человека в ответ на действие чрезвычайных раздражителей различной природы и характера, возникающих в профессиональной деятельности и вызывающих напряжение, обеспечивающих мобилизацию человека в целях его адаптации или поддержания гомеостаза,
- г) все ответы верны.

**2.** Видами надежности являются:

- а) адаптивная, профессиональная, медико-биологическая,
- б) профессиональная, психофизиологическая, психологическая, социально-психологическая)
- в) профессиональная, функциональная, личностная,
- г) все ответы верны.

**3.** Профессиональная надежность предполагает:

- а) когнитивную, эмоциональную, мотивационную и поведенческую надежность,
- б) аксиологическую, нравственную, моральную и психическую надежность,
- в) нравственную, интеллектуальную и эмоционально-волевою надежность,
- г) все ответы верны.

**4.** Психологическая надежность — это:

- а) сочетание регулятивных, индивидуально-типологических и профессионально-психологических характеристик человека, которые могут манифестировать себя в поведении, а могут находиться в латентном состоянии и проявиться только при определенных условиях и обстоятельствах,



- б) системное качество психики, в котором задействованы биологический, психофизиологический, личностный и социально-психологический уровни ее функционирования,
- в) определенный уровень развития самосознания работника, при котором жизненные цели и способы их достижения осознаны, организованы и упорядочены в соответствии с нормами морали; она имеет когнитивные, смысловые, эмоциональные и нравственные детерминанты,

г) все ответы верны.

5. Индивидуально-регулятивный компонент надежности предполагает:

- а) способность понимать ценностные значения профессии, следовать ценностным образцам поведения, сличая поведенческие паттерны с эталонными за счет активности механизмов самоконтроля, самооценки, саморегуляции и избыточности,
  - б) способность следовать моральным требованиям этического кодекса профессии, умение вести себя нравственно, оставаться совестливым и справедливым в затруднительных обстоятельствах,
  - в) показатели социальной нормативности (ненормативности), интеллекта (репродуктивного — креативного), контроля поведения (рассудочного — эмоционального) у работника,
- г) все ответы верны.

#### **Тема 4. Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации**

1. Управление — это:

- а) психологическое воздействие, нацеленное на изменение направления активности другого человека (группу), выполненное настолько искусно, что остается незамеченным им (ей),
  - б) процесс координации различных деятельности с учетом их целей, условий выполнения, этапов реализации,
  - в) наиболее рациональный способ организации производительного труда,
- г) все ответы верны.

2. Формами управления являются:

- а) рационалистическая, прагматическая, бюрократическая,
  - б) коллективистская, рыночная, бюрократическая, демократическая,
  - в) авторитарная, демократическая, либеральная,
- г) все ответы верны.

3. Подходами в управлении человеческими ресурсами являются:

- а) авторитарный и демократический,
  - б) экономический, технологический, психологический,
  - в) рационалистический и гуманистический,
- г) все ответы верны.

4. Под стратегией управления персоналом понимается:

- а) режим деятельности людей или групп, который воспринимается ими как ограничение свободы действий рамками предписанных норм и правил,
- б) схема спланированного использования человеческих ресурсов и действий, направленных на обеспечение выполнения организацией поставленных целей,
- в) властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся позицией

(должностным положением) в системе организации труда и местом в системе распределения труда, определяющим размер основного вознаграждения (оклада, заработной платы) и дополнительных выплат (премий, доли от прибыли),

г) все ответы верны.

5. В зависимости от типа конкурентной стратегии организации, выделяют следующие стратегии управления персоналом:

а) стратегию инноваций, стратегию повышения качества и стратегию лидерства в издержках,

б) стратегию, направленную на самосохранение, на максимизацию прибыли, на развитие производства,

в) предпринимательскую стратегию, стратегию динамического роста, стратегию прибыльности, ликвидационную стратегию, стратегию круговорота (циклическую),

г) все ответы верны.

6. В зависимости от бизнес-стратегии организации выделяют следующие стратегии управления персоналом:

а) стратегию, направленную на самосохранение, на максимизацию прибыли, на развитие производства,

б) предпринимательскую стратегию, стратегию динамического роста, стратегию прибыльности, ликвидационную стратегию, стратегию круговорота (циклическую),

в) стратегию инноваций, стратегию повышения качества и стратегию лидерства в издержках,

г) все ответы верны.

7. Под политикой организации понимается:

а) система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию,

б) корпоративная культура организации,

в) система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организации,

г) все ответы верны.

8. Кадровая политика — это:

а) инструмент, с помощью которого распределяется, реализуется, защищается и контролируется власть, а также осуществляется непосредственный доступ к ее истокам и высшим полномочиям,

б) система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организации,

в) набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом,

г) все ответы верны.

9. Моделями государственной кадровой политики являются:

а) инертная, прагматичная, динамичная, стабильная,

б) авторитарная, демократическая, либеральная,

в) традиционная, протекционистская, рациональная и пострациональная,

г) все ответы верны.

10. Кадровая политика может быть:

- а) пассивной — реактивной,
- б) активной — пассивной, превентивной,
- в) пассивной, реактивной, активной, превентивной, открытой, закрытой,
- г) все ответы верны.

11. Активная кадровая политика может быть:

- а) рациональной и иррациональной,
- б) гомеостатической и прагматической,
- в) рациональной и авантюристической,
- г) все ответы верны.

12. «Стабильную» социально-кадровую политику организации характеризуют следующие черты:

- а) не испытывают особых проблем с персоналом (обеспечением рабочей силой и гибкостью персонала (изменением должностных обязанностей); средний уровень требовательности при подборе персонала; большое количество финансируемых социальных программ; большое внимание к социальным вопросам, сохранению трудового коллектива и обеспечению достойных заработков работникам; ограниченное (меньше среднего) количество инноваций в сфере управления персоналом,
- б) высокие требования при подборе персонала (более высокие, чем у других предприятий); руководство в минимальной степени реферирует цель сохранения трудового коллектива и обеспечения высоких заработков работников; имеют проблемы с обеспечением рабочей силой; сотрудники работают в пределах жестко формализованного контракта (трудно изменять должностные обязанности); максимально экспериментируют с кадровыми инновациями; финансируют намного больше социальных программ, чем иные предприятия,
- в) отсутствие проблем с обеспечением рабочей силой и изменением должностных обязанностей; низкий уровень требований к персоналу (как при подборе менеджеров, так и при подборе производственного персонала); социальные программы не финансируются вообще; обеспечение персонала высокими заработками не интересует руководство в принципе; задачи сохранения трудового коллектива реферируются руководством предприятия и относятся к приоритетам среднего уровня значимости,
- г) все ответы верны.

13. К особенностям социально-кадровой политики типа «Демагог» относятся:

- а) высокие требования при подборе персонала (более высокие, чем у других предприятий); руководство в минимальной степени реферирует цель сохранения трудового коллектива и обеспечения высоких заработков работников; имеют проблемы с обеспечением рабочей силой; сотрудники работают в пределах жестко формализованного контракта (трудно изменять должностные обязанности); максимально экспериментируют с кадровыми инновациями; финансируют намного больше социальных программ, чем иные предприятия,
- б) самые большие проблемы с обеспечением рабочей силой (в сравнении с другими предприятиями); проблемы с изменением должностных обязанностей персонала; высокая важность целей сохранения трудового коллектива и обеспечения высоких заработков работникам (выше, чем у других предприятий); большое количество инноваций в сфере управления персоналом, но количество финансируемых социальных программ меньше

среднего,

в) не испытывают особых проблем с персоналом (обеспечением рабочей силой и гибкостью персонала (изменением должностных обязанностей); средний уровень требовательности при подборе персонала; большое количество финансируемых социальных программ; большое внимание к социальным вопросам, сохранению трудового коллектива и обеспечению достойных заработков работникам; ограниченное (меньше среднего) количество инноваций в сфере управления персоналом,

г) все ответы верны.

### **Тематика контрольных работ**

- 1 Трактовка полной и эффективной занятости.
- 2 Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.
- 3 Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал».
- 4 Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность,
- 5 Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.
- 6 Отличительные особенности занятости в современных условиях.
- 7 Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.
- 8 Меры по защите молодежи на рынке труда.
- 9 Практика содействия занятости молодежи за рубежом.
- 10 Сущность производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
- 11 Факторы роста ПТ, понятие и классификация.
- 12 Резервы роста ПТ. Их понятие, взаимосвязь с факторами, классификация.
- 13 Программы повышения ПТ. Стимулирование трудовых коллективов к повышению ПТ.
- 14 Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
- 15 Этапы и показатели адаптации.
- 16 Факторы, влияющие на адаптацию работников.
- 17 Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе.
- 18 Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели.
- 19 Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения.
- 20 Сущность процесса мотивации.
- 21 Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации.
- 22 Структура мотивов трудового поведения.
- 23 Сущность процесса стимулирования трудовой деятельности.
- 24 Виды стимулов и их характеристика.
- 25 Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции.
- 26 Системы и формы оплаты труда.
- 27 Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

### **Вопросы к зачёту**

1. Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал».
2. Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность, структура по полу, возрасту, сферам деятельности, образованию и проф. подготовка).
3. Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.
4. Занятость, как экономическая категория.
5. Отличительные особенности занятости в современных условиях.
6. Трактовка полной и эффективной занятости.
7. Женская занятость и ее своеобразие.
8. Характеристика существовавшей занятости и женщин в н/х.
9. Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.
10. Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.
11. Меры по защите молодежи на рынке труда.
12. Практика содействия занятости молодежи за рубежом.
13. Сущность производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
14. Факторы роста ПТ, понятие и классификация.
15. Резервы роста ПТ. Их понятие, взаимосвязь с факторами, классификация.
16. Программы повышения ПТ. Стимулирование трудовых коллективов к повышению
17. Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
18. Этапы и показатели адаптации.
19. Факторы, влияющие на адаптацию работников.
20. Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе.
21. Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели.
22. Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения.
23. Сущность процесса мотивации.
24. Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации.
25. Структура мотивов трудового поведения.
26. Сущность процесса стимулирования трудовой деятельности.
27. Виды стимулов и их характеристика.
28. Изменение структуры стимулов при переходе к рыночной экономике в России.
29. Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции.
30. Системы и формы оплаты труда.
31. Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

## **8 Система оценивания планируемых результатов обучения**

### **Критерии оценки зачета:**

Оценка «зачтено» выставляется студенту, прочно усвоившему программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагающему, в ответе которого увязывается теория с практикой, он показывает знакомство с литерату-

рой, правильно обосновывает и использует рациональные и современные средства решения поставленной проблемы.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает в ответе существенные ошибки, с затруднениями выполняет практические задания.

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **Основная литература**

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565320>
2. Фотина, Л. В. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544710>
3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564648>

### **9.1 Дополнительная литература**

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538116>
2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 523 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18232-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534576>
3. Мехтиханова, Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 195 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13047-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542138>

### **9.3 Программное обеспечение**

#### **Операционные системы**

- *Альт Линукс*: российская операционная система, обеспечивающая высокий уровень безопасности и соответствие национальным стандартам.
- *РЕД ОС*: отечественная разработка, ориентированная на использование в государственных учреждениях и образовательных организациях.
- *Астра Линукс*: система с повышенными требованиями к безопасности, активно применяемая в различных секторах, включая образование.
- *ОС РОСА ХРОМ*: операционная система предназначена для оснащения рабочих мест пользователей без специальных требований по информационной безопасности.

## **Офисные пакеты**

- *МойОфис*: российский офисный пакет, включающий текстовый редактор, табличный процессор и другие инструменты для работы с документами.
- *Р7-Офис*: еще одно отечественное решение, поддерживающее работу с текстами, таблицами и презентациями, полностью совместимое с форматами Microsoft Office.

## **Антивирусное ПО**

- *Kaspersky Lab*: один из ведущих мировых производителей антивирусного ПО, широко используемый в образовательных учреждениях России.
- *Dr.Web*: надежное антивирусное решение с многолетней историей использования в учебных заведениях.

## **Видеоконференции и коллаборация**

- *Сферум*: отечественная платформа для видеоконференций и совместной работы, созданная специально для образовательных нужд.
- *Яндекс.Телемост*: сервис от Яндекса, обеспечивающий надежную видеосвязь и удобные инструменты для онлайн-обучения.
- *TrueConf*: российское решение для видеоконференций, поддерживающее высокое качество связи и широкие функциональные возможности.
- *МТС Линк*: делает коммуникацию со студентами и сотрудниками быстрее, результативнее и выгоднее; позволяет эффективно решить все задачи вуза по онлайн-коммуникациям.

## **СУБД (Системы управления базами данных)**

- *Postgres Pro*: отечественная версия PostgreSQL, адаптированная для использования в России и активно применяемая в образовательных учреждениях.
- *Ред База Данных*: российская система управления базами данных, основанная на Firebird и обеспечивающая высокую надежность и производительность.
- *YDB (ранее Yandex Database)*: масштабируемая база данных от Яндекса, подходящая для различных задач, включая образовательные.

## **Облачное хранилище**

- *Яндекс.Диск*: отечественное облачное хранилище, предлагающее удобный доступ к файлам и интеграцию с другими сервисами Яндекса.
- *Облако Mail.ru*: еще одно популярное российское решение для хранения и обмена файлами, активно используемое в образовании.
- *МойОфис Хранилище*: часть офисного пакета МойОфис, обеспечивающая безопасное хранение и совместную работу с документами.

## **Система управления обучением**

- *Платформа Teachbase*: система дистанционного обучения, которая предназначена для автоматизации процессов обучения за счет своевременного обучения её пользователей и возможности оперативного контроля за подготовкой и переподготовкой пользователей.
- *iSpring Learn*: LMS с полным циклом обучения.
- *GetCourse*: платформа для онлайн-школы, дает возможность создавать тренинги, вести базу.
- *Stepik*: российская образовательная платформа и конструктор бесплатных и платных открытых онлайн-курсов и уроков.

## **Системы управления проектами и совместной работы**

- *Яндекс.Трекер*: российская система для управления задачами и проектами, интегрированная с другими сервисами Яндекса.
- *Сфера*: платформа для управления проектами и задачами, широко используемая в российских компаниях и образовательных учреждениях.
- *Трекер Р7-Офис*: часть офисного пакета Р7-Офис, предлагающая инструменты для совместной работы и управления проектами.
- *TeamStorm*: платформа для управления командами и процессами разработки.

### Формы и опросы

- *Яндекс.Формы*: российский сервис для создания опросов и анкет, предлагающий удобные инструменты для сбора и анализа данных.
- *Сервисы от 1С: Управление*: специализированные решения для создания и анализа опросов и анкет, используемые в российских организациях.
- *Testograf*: сервис для создания опросов, анкет и тестов для клиентов и сотрудников. Он предоставляет набор инструментов для создания и анализа опросов, а также для управления результатами и отчётами.
- *Univer Online. Анкетирование*: предназначен для сбора и предоставления руководству вуза актуальной информации о качестве образовательного процесса

### Программы для работы с PDF-документами

- *PDF Commander*: российское решение для работы с PDF-файлами, предлагающее широкий функционал для создания, редактирования и просмотра документов.
- *МойОфис Стандартный. Документы*: часть офисного пакета МойОфис, включающая инструменты для работы с PDF-документами.
- *Master PDF*: многофункциональный и простой в использовании редактор файлов в формате PDF.
- *Content AI (ABBY)*: многофункциональный редактор для решения любых задач с PDF и бумажными документами.

### Почтовые клиенты

- *КриптоАРМ ГОСТ 3*: универсальное приложение для работы с электронными документами со встроенным почтовым клиентом, позволяющим безопасно обмениваться файлами.
- *P7-Офис. Органайзер*: предназначен для управления почтой, деловым расписанием, работы с контактами и планирования задач.

*RuPost Desktop*: предоставляет полный набор инструментов для организации вашей рабочей жизни. Это включает в себя управление почтой, календарями, контактами, задачами и даже панель быстрых кнопок для удобства.

## 9.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Центр дистанционного образования (ЦДО) СахГУ <http://lk.sakhgu.ru/>
2. Официальный сайт Сахалинского государственного университета. <http://www.sakhgu.ru/>
3. Система Антиплагиат ВУЗ <https://xn----7sbaald5acc1auz1bhr.xn--p1ai/>
4. Сайт электронно-библиотечной системы, ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» <https://www.consultant.ru/>
6. Информационно - правовой портал <https://www.garant.ru/>
7. Сайт научной электронной библиотеки eLIBRARY <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
8. Studfiles. <http://www.studfiles.ru/all-vuz/eie/>
9. Единое окно доступа к информационным ресурсам: <http://window.edu.ru/resource/771/40771>
10. Сайт национальной электронной библиотеки <https://нэб.рф>
11. КнигаФонд; ООО «Центр цифровой дистрибуции»: <http://www.knigafund.ru>
12. Электронная библиотека диссертаций; Российская государственная библиотека; <http://www.rsl.ru>; ФГБУ «Российская государственная библиотека»
13. Сайт Университетской библиотеки ONLINE; ООО «Некс-Медиа» (RU); <http://www.biblioclub.ru>
14. ЭБС Издательства «Лань»; ООО «Лань-Тренд»; [www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)



15. Сайт информационной справочной системы Polpred <http://polpred.com/>
16. Сайт электронно-библиотечной системы IPRbooks; ООО «Ай Пи Эр Медиа»; <http://www.iprbookshop.ru/>

## **10 Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Учебные и 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 слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

Для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

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

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

Для слепых и слабовидящих:

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **11 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

1. Компьютерный класс с программным обеспечением и презентационным оборудованием
2. Учебники и учебные пособия в фондах университетской библиотеки.
3. Сканер, принтер, ксерокс
4. Ноутбук

***К рабочей программе прилагаются:***

**Приложение 1** - Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю);

**Приложение 2** - Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

*(Изменения и дополнения в РПД вносятся ежегодно и оформляются в данной форме. Изменения вносятся заменой отдельных листов (старый лист при этом цветным маркером перечеркивается, а новый лист с изменением степлером прикалывается к рабочей программе (хранится на кафедре), в электронной форме РПД должна быть актуализированной всегда, т.е. с внесенными изменениями.*

*При наличии большого количества изменений и поправок, затрудняющих понимание, возникших в связи с изменением нормативной базы ВО и другим причинам, проводится полный пересмотр РПД (т.е. выпускается новая РПД), которая проходит все стадии проверки и утверждения).*

в рабочей программе (модуле) дисциплины \_\_\_\_\_

(название дисциплины)

по направлению подготовки (специальности) \_\_\_\_\_

на 2025/2026 учебный год

1. В \_\_\_\_\_ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

1.1. ....;

1.2. ....;

...

1.9. .... .

2. В \_\_\_\_\_ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

2.1. ....;

2.2. ....;

...

2.9. .... .

3. В \_\_\_\_\_ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

3.1. ....;

3.2. ....;

...

3.9. .... .

Составитель

подпись

расшифровка подписи

дата

Зав. кафедрой

подпись

расшифровка подписи