Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:14:13
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a6...

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой экономики
предприятия и управления персоналом
_____ А.А. Бакунов
(подпись)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

« 19 » февраля 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.09 КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки (специальности))

-
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

доцент _____ Т.В. Позжаева
(должность) (подпись)

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 19 февраля 2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

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

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

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тема 1. Понятие и роль кадровой безопасности предприятия системе безопасности предприятия.	5
		Тема 2. Риски и угрозы кадровой безопасности предприятия.	5
		Тема 3. Обеспечение информационной безопасности предприятия в аспекте кадровой безопасности.	5
		Тема 4. Кадровая безопасность в системе управления персоналом.	5
		Тема 5. Организация набора и отбора персонала в аспекте кадровой безопасности.	5
		Тема 6. Управление процессом введения в должность и трудовой адаптацией сотрудника.	5
		Тема 7. Деловое оценивание персонала предприятия.	5
		Тема 8. Социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия.	5
		Тема 9. Управление процессом высвобождения персонала.	5
2	ПК-11. Способен проектировать решения по управлению трудовыми процессами и оценивать кадровые риски	Тема 5. Организация набора и отбора персонала в аспекте кадровой безопасности.	5
		Тема 6. Управление процессом введения в должность и трудовой адаптацией сотрудника.	5
		Тема 7. Деловое оценивание персонала предприятия.	5
		Тема 8. Социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия.	5
		Тема 9. Управление процессом высвобождения персонала.	5

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИДК-2$_{УК-3}$ При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды.	Тема 1. Понятие и роль кадровой безопасности предприятия системе безопасности предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 2. Риски и угрозы кадровой безопасности предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 3. Обеспечение информационной безопасности предприятия в аспекте кадровой безопасности.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 4. Кадровая безопасность в системе управления персоналом.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 1)
	ИДК-3$_{УК-3}$ Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата.	Тема 5. Организация набора и отбора персонала в аспекте кадровой безопасности.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 6. Управление процессом введения в должность и трудовой адаптацией сотрудника.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 7. Деловое оценивание персонала предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 8. Социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 9. Управление процессом высвобождения персонала.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 2)
ПК-11. Способен проектировать	ИДК-1$_{ПК-11}$ Анализирует риски, связанные с	Тема 5. Организация набора и отбора персонала в аспекте кадровой безопасности.	Собеседование, тестирование,

решения по управлению трудовыми процессами и оценивать кадровые риски	реализацией функций по управлению трудовыми процессами		разноуровневые задачи и задания
		Тема 6. Управление процессом введения в должность и трудовой адаптацией сотрудника.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 9. Управление процессом высвобождения персонала.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 2)
	ИДК-З$_{ПК-11}$ Разрабатывает и реализует мероприятия по минимизации каровых рисков	Тема 8. Социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 7. Деловое оценивание персонала предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

При изучении учебной дисциплины в течение 6 семестра обучающийся максимально может набрать 40 баллов, по результатам экзамена – 60 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине приведена в таблицах критериев и шкал оценивания по оценочным материалам.

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

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

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

Промежуточная аттестация осуществляется в 6 семестре – в форме экзамена.

Система оценивания по учебной дисциплине по очной форме обучения

Форма контроля	**Макс. количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль:		
- собеседование (устный опрос) (темы 1-9)	1	9
- тестирование (темы 1-9)	1	9
- разноуровневые задачи и задания (тема 1-9)	1	9
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1)	7	7
- контрольная работа (текущий модульный контроль 2)	6	6
Промежуточная аттестация	*Экзамен*	*60*
Итого за семестр	*100*	

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу									**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль № 1				**Смысловой модуль № 2**					**Текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	40	60	100
3	3	3	10	3	3	3	3	9			

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	с возможностью повторной аттестации
0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
0,8-1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0,5-0,7	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,2-0,4	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах.

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
	Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0-0,1	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
0,8-1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы данына 90-100% опросов/задач)
0,5-0,7	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы данына 75-89%вопросов/задач)
0,2-0,4	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы данына 60-74%вопросов/задач)
0-0,1	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне(правильные ответы даны менее чем 60%)

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
0,8-1	Задачи и задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 75-100% вопросов/задач)
0,5-0,7	Задачи и задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 50-74% вопросов/задач)
0,2-0,4	Задачи и задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 25-49% вопросов/задач)
0-0,1	Задачи и задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-24% вопросов/задач)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» по ТМК 1

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
6-7	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4-5	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
2-3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-1	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» по ТМК 2

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
6,1-8	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4,1-6	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
2,1-4	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Перечень оценочных материалов

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

Примеры типовых контрольных заданий

1) **по оценочному материалу «Собеседование»**

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

2) **по оценочному материалу «Тест»**

1. Целью обеспечения кадровой безопасности организации выступает…

а) защита персонала организации от возможных угроз;

б) защита организации от возможных угроз со стороны собственного персонала;

в) защита персонала организации от возможных угроз и защита организации от возможных угроз со стороны собственного персонала.

2. Наиболее распространенной угрозой в адрес персонала организации выступает …

а) потенциальные угрозы жизни, материальному благосостоянию;

б) вербовка сотрудников организации;

в) покушения на руководителей организации.

3. В современных условиях наиболее опасной для организации угрозой со стороны ее собственного персонала является …

а) коррупция;

б) растраты и хищения денежных средств работодателя;

в) разглашение конфиденциальной информации.

4. Наиболее эффективно противодействие угрозам кадровой безопасности организации выступают … методы

а) профилактические;

б) пресекающие;

в) репрессивные.

5. Наиболее затратной из возможных стратегий обеспечения безопасности организации – работодателя выступает стратегия …

а) упреждающего противодействия угрозам;

б) адекватного ответа на угрозы;

в) пассивной защиты от угроз.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задание 1. Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности предприятия, представляющие различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Таблица 1 - Проявления отраслевой специфики обеспечения кадровойбезопасности предприятия

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

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

Таблица 2 - Основные угрозы безопасности предприятия со стороны ее персонала

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

4) по оценочному материалу «Контрольная работа»

1. Что понимается под кадровой безопасностью?
2. Охарактеризуйте позиции рассмотрения понятия кадровая безопасность.
3. Какие подходы используются при определении кадровой безопасности?
4. Дайте характеристику целевого и процессного подхода подходы к кадровой безопасности.
5. Охарактеризуйте функциональный и структурный подходы к кадровой безопасности.
6. Назовите основные цели кадровой безопасности.
7. Перечислите основные принципы кадровой безопасности.
8. Охарактеризуйте основополагающие базисы обеспечения кадровой безопасности предприятия.
9. Дайте определение объекта и субъекта кадровой безопасности.
10. Перечислите основные факторы, влияющие на кадровую безопасность.
11. Обоснуйте принципиальную разницу между понятиями риск и угроза.

12. Дайте определение понятию риск кадровой безопасности.
13. Перечислите виды рисков кадровой безопасности.
14. В чем состоит сущность риска кадрового потенциала предприятия?
15. В чем заключается риск мошенничества сотрудников предприятия?
16. Охарактеризуйте сущность понятия угрозы кадровой безопасности.
17. Перечислите основные виды угроз кадровой безопасности.
18. Что относится к внешним угрозам кадровой безопасности предприятия?
19. Назовите внутренние негативные воздействия на кадровую безопасность предприятия.
20. Охарактеризуйте технологии противодействия угрозам кадровой безопасности.

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Что понимается под кадровой безопасностью?
2. Охарактеризуйте позиции рассмотрения понятия кадровая безопасность.
3. Какие подходы используются при определении кадровой безопасности?
4. Дайте характеристику целевого и процессного подхода подходы к кадровой безопасности.
5. Охарактеризуйте функциональный и структурный подходы к кадровой безопасности.
6. Назовите основные цели кадровой безопасности.
7. Перечислите основные принципы кадровой безопасности.
8. Охарактеризуйте основополагающие базисы обеспечения кадровой безопасности предприятия.
9. Дайте определение объекта и субъекта кадровой безопасности.
10. Перечислите основные факторы, влияющие на кадровую безопасность.
11. Обоснуйте принципиальную разницу между понятиями риск и угроза.
12. Дайте определение понятию риск кадровой безопасности.
13. Перечислите виды рисков кадровой безопасности.
14. В чем состоит сущность риска кадрового потенциала предприятия?
15. В чем заключается риск мошенничества сотрудников предприятия?
16. Охарактеризуйте сущность понятия угрозы кадровой безопасности.
17. Перечислите основные виды угроз кадровой безопасности.
18. Что относится к внешним угрозам кадровой безопасности предприятия?
19. Назовите внутренние негативные воздействия на кадровую безопасность предприятия.
20. Охарактеризуйте технологии противодействия угрозам кадровой безопасности.
21. Какими основными информационными ресурсами обладает предприятие?
22. Что представляет собой понятие конфиденциальности информации?
23. Что понимается под угрозой или опасностью утечки информации?
24. Что понимается под утечкой конфиденциальной информации?
25. Перечислите основные причины утечки информации.
26. Какие методы снижения риска утечки конфиденциальной информации вы знаете?
27. Что представляет собой процедура шифрования информации?
28. Что представляют собой организационные каналы передачи и обмена информацией?
29. Перечислите основные виды организационных каналов передачи и обмена информацией.
30. Что представляют собой конфиденциальное делопроизводство?
31. Назовите основные источники привлечения персонала предприятия.
32. Какие методы набора характерны для внешних источников привлечения персонала?
33. Назовите основные методы набора сотрудников при применении внутренних источников привлечения персонала.
34. Что представляет собой «профессиограмма»?
35. Охарактеризуйте процедуры «предварительное собеседование или первичное знакомство».
36. Какие факторы влияют на процесс подбора кадров?
37. Дайте характеристику основных принципов при отборе кадров.
38. Перечислите основные этапы процесса подбора кадров в аспекте кадровой безопасности
39. Назовите основные методы проверки профессиональной пригодности кандидата на должность

40. Какие цели преследует психологический отбор кандидатов с точки зрения кадровой безопасности?
41. В чем состоит сущность процедуры введения в должность в аспекте обеспечения кадровой безопасности?
42. Назовите основные этапы процедуры введения в должность.
43. В чем заключается порядок «передачи дел»?
44. В чем состоит особенность введения работника в должность при работе с конфиденциальной информацией?
45. Что понимается под режимом конфиденциальности на предприятии?
46. Дайте определение понятиям «система доступа» и «допуск» к информации.
47. В чем заключается сущность адаптации персонала?
48. Перечислите основные цели адаптации персонала.
49. Какие существуют формы адаптации персонала? Дайте краткую характеристику.
50. Какие существуют методики адаптации персонала?
51. Что представляет собой процедура оценки персонала предприятия?
52. Перечислите основные методы оценки персонала.
53. Что понимается под благонадежностью персонала?
54. Какие существуют инструменты оценки благонадежности персонала?
55. Какие факторы влияют на неблагонадежность персонала?
56. Что представляет собой лояльность персонала?
57. Дайте характеристику трехкомпонентной модели преданности Мейера и Аллена.
58. Какие факторы влияют на модель развития лояльности персонала?
59. Что представляет собой приверженность персонала к предприятию?
60. Какие существуют источники формирования приверженности ?
61. Что представляет собой группа риска на предприятии?
62. В чем заключаются риски кадровой безопасности связанные с присутствием зависимых людей?
63. Дайте определение термину «аддиктивное поведение»
64. Какие существуют «группы риска» на предприятии?
65. В чем заключаются меры предотвращения отрицательных влияний групп риска на кадровую безопасность предприятия?
66. В чем заключается сущность термина «проблемный персонал»?
67. Какие группы «проблемного персонала Вы можете выделить?
68. Какие типы мошенничества выделяют на практике?
69. Что представляет собой треугольника мошенничества»?
70. Обоснуйте необходимость внедрения концепции безопасности кадрового развития предприятия.
71. Что представляет собой процесс высвобождения персонала?
72. В чем состоит разница между понятиями «увольнение» и «высвобождение» персонала?
73. В каком случае сотрудник может уволиться по собственному желанию?
74. Какие причины для увольнения по инициативе работодателя прописаны в КЗоТ?
75. Охарактеризуйте процедуру сдачи дел при увольнения сотрудника.
76. Перечислите основные этапы технологической цепочки процесса увольнения сотрудника с учетом требований кадровой безопасности
77. Каким образом осуществляется защита информации при увольнении персонала?
78. Перечислите основные методы безболезненного высвобождения персонала
79. Что представляет собой процедура «аутплейсмент»?
80. В чем заключается алгоритм «аутплейсмент»?

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой