

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 28.04.2026 19:05:38
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ РАНХиГС
Факультет безопасности и таможни
Кафедра безопасности**

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Северо-Западного института
управления – филиала РАНХиГС
Хлутков А.Д.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА
Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.06 «Кадровая безопасность»

38.05.01 «Экономическая безопасность»

ЭКОНОМИСТ
квалификация

очная, заочная
форма(ы) обучения

Год набора - 2023

Санкт-Петербург, 2022 г.

Автор–составитель:

Старший преподаватель
кафедры безопасности

Алексеев А. А.

Заведующий кафедрой безопасности

д.э.н.

Дмитриев А.В.

РПД «Кадровая безопасность» одобрена на заседании кафедры безопасности (протокол №1 от 28.08.2023).

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература.
 - 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.
 - 7.4. Интернет-ресурсы
 - 7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Кадровая безопасность» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа(компонента):

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных. Осуществлять контроль и учет ее результатов	ПКс-3.1	Способен использовать методы, приёмы и инструменты управления персоналом
ПКс-10	Способность обеспечивать кадровую составляющую экономической безопасности субъектов хозяйствования	ПКс-10.1	Способен использовать методы исследования кадровой составляющей экономической безопасности
УК ОС-10	Способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК ОС-10.1	Способен определять правовые последствия действий или бездействия (собственных и иных лиц)

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы

Профессиональные задачи/ Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способен планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных. Осуществлять контроль и учет её результатов	ПКс-3	на уровне знаний: - кадровую политику и стратегии управления персоналом в целях обеспечения кадровой безопасности организации; - международных концепций и стандартов управления рисками и внутреннего контроля; на уровне умений: - проводить стратегический анализ внутренней и внешней среды, предвидеть условия появления угроз экономической безопасности и факторов их нейтрализации;

		<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать программы и процедуры внутреннего контроля трудовой деятельности работников организации; - анализировать и оценивать информацию, выявлять причинно-следственные связи, делать выводы на уровне навыков: - применять методики стратегического анализа внешней и внутренней среды.
Способен обеспечивать кадровую составляющую экономической безопасности субъектов хозяйствования	<p>ПКс-10</p> <p>УК ОС-10</p>	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровые риски и угрозы, связанные с коррупционным поведением работников и возникновением конфликта интересов, в целях обеспечения кадровой безопасности организации; - о психологической надежности работников, влияющей как на успешность профессиональной деятельности, так и на кадровую безопасность организации; <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать программы управления кадровой безопасностью организации, интегрируя знания о психологической надежности работников, кадровой политике и стратегиях управления персоналом. <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть основами обеспечения кадровой безопасности организации, управления кадровыми рисками и угрозами, связанными с использованием человеческих ресурсов.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы высшего образования

Общая трудоемкость дисциплины (очная/заочная) Б1.В.06 «Кадровая безопасность» составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часа.

Для очной формы обучения трудоемкость контактной работы с преподавателем составляет 74 академических часов (из них 36 часов – лекции, 36 часов – практические занятия, консультация – 2 часа), самостоятельная работа – 34 академических часа, контроль – 36 академических часов.

Для заочной формы обучения трудоемкость контактной работы с преподавателем составляет 18 академических часов (из них 8 часов – лекции, 8 часов – практические занятия, консультация – 2 часа), самостоятельная работа – 117 академический час, контроль – 9 академических часов.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (*далее – ДОТ*).

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО, ДОТ
Общая трудоемкость	144

Контактная работа с преподавателем	74
Лекции	36/36
Практические занятия	36/36
Лабораторные занятия	-
Консультация	2/2
Самостоятельная работа	34
Контроль	36
Формы текущего контроля	устный опрос, подготовка докладов, выполнение самостоятельных работ, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО, ДОТ
Общая трудоемкость	144
Контактная работа с преподавателем	18
Лекции	8/8
Практические занятия	8/8
Лабораторные занятия	-
Консультация	2/2
Самостоятельная работа	117
Контроль	9
Формы текущего контроля	устный опрос, подготовка докладов, выполнение самостоятельных работ, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 «Кадровая безопасность» относится к дисциплинам, формируемым участниками образовательных отношений учебного плана подготовки специалистов по специальности 38.05.01. «Экономическая безопасность» и изучается студентами очной формы обучения в 6 семестре, студентами заочной формы обучения в 5 и 6 семестрах.

«Входными» для ее освоения являются знания, умения и навыки, полученные обучающимися в процессе изучения таких дисциплин как: «Экономическая безопасность» (Б1.О.12, 1-4 семестр), «Экономика организации (предприятия)» (Б1.О.17, 4 семестр), «Психология профессиональной деятельности» (Б1.О.08, 4 семестр),

Изучение дисциплины в 6 семестре обучения происходит одновременно с изучением таких дисциплин как «Обеспечение экономической безопасности хозяйствующего субъекта» (Б1.О.33.03), «Трудовое право» (Б1.В.11), что обеспечивает успешное освоение профессиональных компетенций.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ, а также в дальнейшей практической профессиональной деятельности.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных

технологий (далее – ДОТ). Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации* **	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КС/ЭО, ДОТ		
Тема 1	Теоретические основы кадровой безопасности	11	4		4		3	УО, ПКЗ
Тема 2	Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства	11	4		4		3	ПКЗ
Тема 3	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства	9	4		2		3	ДИ
Тема 4	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	9	4		2		3	ПКЗ
Тема 5	Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия	9	4		2		3	ПКЗ
Тема 6	Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	7	2		2		3	ПКЗ, ПИЗ
Тема 7	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	7	2		2		3	ПКЗ
Тема 8	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	7	2		2		3	ПКЗ
Тема 9	Мониторинг персонала в целях	7	2		2		3	ПКЗ

	обеспечения безопасности организации							
Тема 10	Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	7	2		2		3	ПКЗ
Тема 11	Внутренние служебные расследования	10	2		6		2	ПКЗ, К
Тема 12	Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации	12	4		6		2	ПКЗ, Т
Контроль		36						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		144	36		36		34	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации* **
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР/ЭО, ДОТ		
Тема 1	Теоретические основы кадровой безопасности	11	1				10	УО, ПКЗ
Тема 2	Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства	11	1				10	ПКЗ
Тема 3	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства	11	1				10	ДИ
Тема 4	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	11	1				10	ПКЗ
Тема 5	Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия	11	1				10	ПКЗ

Тема 6	Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	11	1				10	ПКЗ, ПИЗ
Тема 7	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	11			1		10	ПКЗ
Тема 8	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	11			1		10	ПКЗ
Тема 9	Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации	11			1		10	ПКЗ
Тема 10	Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	10			1		9	ПКЗ
Тема 11	Внутренние служебные расследования	12	1		2		9	ПКЗ, К
Тема 12	Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации	12	1		2		9	ПКЗ, Т
Контроль		9						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		144	8		8		117	

Примечание:

Т – тестирование.

ПКЗ – практические контрольные задания.

ПИЗ – профессионально-исследовательские задания.

К-кейсы

УО-устный опрос

ДИ – деловая игра *И* – используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы кадровой безопасности.

Понятие, принципы и уровни кадровой безопасности. Условия обеспечения кадровой безопасности государства.

Тема 2. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства.

Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадровых рисков. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства. Построение рискового кадрового профиля. Концептуальная модель управления кадровыми рисками и угрозами в системе кадровой безопасности государства. Мониторинг и учет кадровых рисков и угроз кадровой безопасности государства.

Тема 3. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства.

Подходы к формированию оценочных критериев кадровой безопасности. Показатели кадровых рисков и угроз кадровой безопасности на государственном, региональном и индивидуальном уровне. Стратегические национальные приоритеты в области обеспечения кадровой безопасности. Миграционная политика государства как инструмент обеспечения кадровой безопасности.

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

Стратегии управления и безопасность организации. Классификации стратегии управления персоналом. Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Классификации кадровой политики. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации. Открытая кадровая политика. Закрытая кадровая политика.

Тема 5. Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия.

Корпоративная культура предприятия и роль персонала. Корпоративная идеология, диагностика и внедрение. Приоритеты и риски кадровой политики. Угрозы в области кадровой безопасности. Деструктивные формы поведения работников и группы риска. Саботаж на рабочем месте. Кон

Тема 6 Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала.

Процедура привлечения персонала. Документальная проверка. Оценка соискателя в процессе собеседования. Медико-психологическая проверка. Административно-правовая проверка. Проверка профессиональной компетентности и пригодности. Принципы внутреннего взаимодействия. Регламент проверки кандидатов на работу.

Тема 7. Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации.

Профессионализация работника: сущность и содержание понятия. Карьера как условие кадровой безопасности организации. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность.

Тема 8. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации.

Надежность работника и её виды. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски. Проверка персонала во время адаптации в компании. Обратная связь от работников.

Тема 9. Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации.

Коммуникации на предприятии. Лояльность персонала. Виды правонарушений со стороны персонала. Инсайдеры. Способы выявления фактов противоправных действий. Проверка сотрудников. Провокационные мероприятия как инструмент выявления неблагонадежных работников. Использование информационно-аналитических программные продуктов для обеспечения кадровой безопасности организации.

Тема 10. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии.

Несоблюдение бюджетных процессов. Разработка и внедрение некорректных регламентов. Приобретение новых основных средств вместо списанных. Искажение учетных данных по закупкам основных средств путем некорректного ввода информации в программу. Фальсификация приобретения и последующего сбыта товарно-материальных ценностей. Нецелевое расходование средств, выделенных на оплату расходов. Мошенничество с инвестиционными проектами. Злоупотребление при инвестиционных сделках. Злоупотребление доверием. Разработка и внедрение некорректных процедур документооборота. Мошенничество при обучении работников. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации. Использование должностного положения для совершения мошенничества. Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности. Искажение данных первичного учета по организации продаж. Злоупотребление должностными полномочиями. Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур. Мошенничество с премиальными выплатами. Использование аффилированных связей. Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок. Несанкционированное внесение изменений в программные продукты.

Тема 11. Внутренние служебные расследования.

Правовые основы проведения внутренних служебных расследований. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений. Завершение внутренних служебных расследований.

Тема 12. Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации.

Возможные трудовые споры по итогам служебных расследований. Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела. Исполнение следственного поручения о назначении ревизии и производстве неотложных следственных действий. Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.06 «Кадровая безопасность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Теоретические основы кадровой безопасности	УО, ПКЗ
Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства	ПКЗ
Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства	ДИ
Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	ПКЗ
Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия	ПКЗ

Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	ПКЗ, ПИЗ
Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	ПКЗ
Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	ПКЗ
Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации	ПКЗ
Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	ПКЗ
Внутренние служебные расследования	ПКЗ, К
Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации	ПКЗ, Т

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень типовых оценочных материалов находится в ФОСе.

Тема 1. Теоретические основы кадровой безопасности

ПКЗ по теме 1

Задание 1. Обсудите в группах принципы кадровой безопасности государства:

- устранение диспропорций на рынке труда, дефицита инженерных и рабочих кадров;
- сокращение неформальной занятости;
- легализация трудовых отношений;
- повышение уровня профессиональной подготовки специалистов;
- установление принципа приоритетности трудоустройства российских граждан.

Ответьте на вопросы:

- Почему кадровая безопасность является важной составляющей экономической безопасности государства.
- Какие принципы кадровой безопасности должны быть соблюдены в государственном и корпоративном управлении?
- Приведите примеры ситуаций, в которых нарушение принципов кадровой безопасности привело к негативным последствиям.

Устный опрос по теме 1:

1. Понятие, принципы и уровни кадровой безопасности.
2. Условия обеспечения кадровой безопасности государства.

Тема 2. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства

ПКЗ по теме 2.

1. Составьте таблицу классификации кадровых рисков для государственной службы, указав причины их возникновения и возможные последствия:

Категория риска	Примеры рисков	Причины возникновения	Последствия
Организационные	Высокая текучесть кадров	Низкая зарплата, отсутствие карьерного роста	Потеря квалифицированных специалистов
Коррупционные	Конфликт интересов	Отсутствие контроля и прозрачности	Ущерб репутации госструктуры
...

Тема 3. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства

Деловая игра по теме 3

Деловая игра "Кадровая безопасность в депрессивных регионах"

Цель игры: Развитие навыков анализа социально-экономических показателей регионов и разработки стратегий обеспечения кадровой безопасности в условиях депрессивных регионов России.

Задачи: научиться анализировать проблемы кадровой безопасности, тренировка навыков стратегического мышления, командной работы и презентации решений.

Участники: Студенты делятся на 5–10 команд, каждая из которых выбирает один из депрессивных регионов России для анализа и разработки стратегии.

Этапы и задания:

Этап 1. Анализ социально-экономического состояния региона:

Цель: Оценить текущее положение региона с точки зрения социально-экономических факторов, влияющих на кадровую безопасность.

Задание: Проанализировать выбранный регион по следующим показателям:

Уровень безработицы.

Миграционные процессы (приток и отток населения).

Индекс человеческого развития (ИЧР).

Уровень бедности и социального расслоения.

Состояние жилищного фонда и инфраструктуры.

Ресурсы: Официальные статистические данные Росстата, региональные отчеты, исследования.

Шаги выполнения:

Сбор данных по региону:

Найти официальные статистические данные (Росстат, региональные отчеты, аналитические исследования).

Собрать показатели по уровню безработицы, миграции, бедности, уровню жизни.

Выявить основные экономические сектора региона.

Оценить состояние инфраструктуры (транспорт, жилье, здравоохранение, образование).

Анализ тенденций и динамики:

Определить, какие показатели ухудшаются/улучшаются за последние 5–10 лет.

Выявить ключевые факторы, влияющие на кадровую безопасность (например, высокая безработица ведет к оттоку кадров).

Выводы и подготовка отчета:

Зафиксировать основные проблемы, выявленные в ходе анализа.

Подготовить краткую сводку (не более 2 страниц) с ключевыми выводами.

Этап 2. Выявление угроз кадровой безопасности

Цель: Определить основные риски и проблемы, связанные с трудовыми ресурсами региона.

Задание: На основе анализа определить основные угрозы кадровой безопасности в регионе, включая:

Отток квалифицированных специалистов.

Низкую мотивацию и производительность труда.

Социальную напряженность и ее влияние на трудовые ресурсы.

Шаги выполнения:

Определение ключевых угроз:

Проанализировать собранные данные и выявить основные угрозы (например, утечка кадров, низкий уровень образования, демографический кризис).

Составить таблицу угроз и их возможных последствий для бизнеса и региона.

Приоритизация угроз:

Оценить уровень критичности каждой угрозы (например, по шкале от 1 до 5, где 1 – незначительная угроза, 5 – критическая).

Выделить 2–3 главные угрозы, требующие первоочередного внимания.

Подготовка презентации:

Составить краткий доклад (1–2 слайда), представляющий основные угрозы и их последствия

Этап 3. Разработка стратегии обеспечения кадровой безопасности

Задание: Разработать комплекс мер по обеспечению кадровой безопасности в регионе, учитывая:

Привлечение и удержание квалифицированных кадров.

Повышение квалификации и переподготовку персонала.

Улучшение условий труда и социальной инфраструктуры.

Стимулирование внутренней миграции в регион.

Цель: Создать практический план действий по улучшению ситуации с кадрами в регионе.

Шаги выполнения:

Формирование стратегических направлений:

Разделить команду на группы, каждая из которых отвечает за одно из направлений (образование, условия труда, социальная поддержка, инвестиции и пр.).

Определить 2–3 ключевых направления улучшения кадровой ситуации.

Разработка конкретных мер:

Придумать минимум 3 конкретные меры для каждого направления (например, налоговые льготы для работодателей, программы переподготовки кадров, улучшение транспортной доступности).

Оценить реалистичность и затраты на внедрение предложенных мер.

Оформление стратегии:

Составить итоговый документ (2–3 страницы) с изложением стратегии.

Подготовить 3–5 слайдов с кратким изложением предложенных решений.

Презентация стратегий и оценка:

Каждая команда представляет свою стратегию перед экспертной комиссией, состоящей из преподавателей и приглашенных специалистов.

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

ПКЗ по теме 4.

Задание 1. Анализ стратегий управления персоналом и их влияние на кадровую безопасность

Виды классификации стратегий управления персоналом:

1. В зависимости от объекта:

Децентрализованная. Учитывает специфику условий деятельности для крупных многопрофильных фирм, подразделения которых функционируют в различных условиях.

Централизованная. Подходит для небольших, узкоспециализированных организаций с однородным составом персонала.

2. По способу реагирования на изменения среды:

Внутренняя. Система управления персоналом реагирует приспособлением к изменениям организации и среды.

Внешняя. Система управления персоналом пытается изменить среду так, чтобы она лучше соответствовала возможностям системы и организации в целом.

3. С точки зрения выбора стратегии:

Инновационная. Характеризуется наличием у персонала склонности к инновациям и возможностью реализации нововведений во всех сферах деятельности организации.

Ориентированная на улучшение качества. Предполагает активное вовлечение персонала в решение проблем, например, посредством организации «кружков качества».

Стратегия сокращения издержек производства. Направлена на оптимизацию численности персонала, предполагает поощрение экономии издержек производства.

4. В зависимости от базы стратегии:

- базирующаяся на ресурсах, которыми располагает компания;
- базирующаяся на условиях, в которых функционирует компания;
- движимая амбициями.

Порядок выполнения задания:

1. Изучите классификацию стратегий управления персоналом. Выберите 1 тип классификации на команду.
2. Определите, какие риски и угрозы могут возникать при реализации каждой стратегии с точки зрения кадровой безопасности.
3. Составьте сравнительную таблицу:

Стратегия управления персоналом	Преимущества для кадровой безопасности	Риски и угрозы для кадровой безопасности
---------------------------------	--	--

Пример: Развивающая стратегия	Повышение лояльности и квалификации	Утечка информации при уходе сотрудников
-------------------------------------	--	--

Результат:

- Подготовьте 1–2 слайда с таблицей и выводами о наиболее безопасной стратегии управления персоналом.

Тема 5. Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия

ПКЗ по теме 5.

Задание 1. Диагностика приоритетов и рисков кадровой политики

1. Проанализируйте кадровую политику выбранной компании (или предложите собственную).
2. Определите ключевые приоритеты кадровой политики (например, развитие персонала, повышение лояльности, привлечение талантов).
3. Используя метод SWOT-анализа, оцените риски и возможности кадровой политики.

Шаблон SWOT-анализа:

Сильные стороны	Слабые стороны
Высокий уровень лояльности	Недостаточное обучение
Возможности	Угрозы
Развитие новых направлений	Высокая текучесть кадров

4. На основе проведённого анализа предложите рекомендации по совершенствованию кадровой политики.

Тема 6. Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала

ПКЗ по теме 6.

Задание 1. Разработка процедуры привлечения персонала с акцентом на безопасность

1. Выберите на ресурсе HH.ru организацию (на выбор студентов), опишите ее отрасль, виды деятельности, должности, изучаемые в практической работе, ссылку на вакансии или скриншот.
2. Опишите основные требования к кандидатам:
3. Составьте пошаговую процедуру привлечения персонала, включающую следующие этапы:

- анализ потребности в персонале;
- подготовка описания вакансии;
- поиск и отбор кандидатов;
- проверка соискателей (документальная, профессиональная, медико-психологическая).

4. Предложите меры для минимизации рисков на каждом этапе.

Пример шаблона таблицы:

Этап	Описание действий	Меры безопасности
Анализ потребности	Определение необходимых компетенций и навыков	Учёт требований безопасности для позиции
...		
Поиск и отбор кандидатов		
...		
Документальная проверка	Проверка достоверности предоставленных документов	

ПИЗ по теме 6

Задание 2. Административно-правовая проверка кандидатов

1. Опишите основные этапы административно-правовой проверки:

- Проверка наличия судимостей.
- Проверка на наличие запретов на занятие определённых должностей.
- ...

2. Разработайте регламент административно-правовой проверки, включающий:

- Перечень необходимых документов.
- Источники проверки данных (например, базы данных правоохранительных органов).
- ...

Тема 7. Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации

ПКЗ по теме 7.

Задание 3. Анализ трудовой мотивации и её влияния на кадровую безопасность

1. Определите основные виды трудовой мотивации:
 - материальная (зарплата, бонусы);
 - нематериальная (признание, развитие, комфортные условия).
2. Проанализируйте, как недостаточная мотивация может стать угрозой для кадровой безопасности:
 - снижение производительности труда;
 - увеличение текучести кадров;
 - рост числа ошибок и деструктивного поведения.
3. Предложите систему мотивации, направленную на повышение лояльности и предотвращение угроз.

Пример системы мотивации:

Вид мотивации	Описание	Результат
Материальная	Бонусы за достижение KPI	Увеличение производительности
Нематериальная	Корпоративное обучение	Развитие компетенций и лояльности

Тема 8. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации

ПКЗ по теме 8.

Задание 1. Разработка методов оценки регулятивного компонента надежности

1. Опишите методы оценки регулятивного компонента:
 - тестирование на стрессоустойчивость;
 - наблюдение за поведением сотрудников в сложных ситуациях;
 - анализ отзывов коллег и руководителей.
2. Выберите конкретный метод и разработайте план его внедрения для оценки регулятивного компонента надежности.

Пример плана:

Шаг 1: Провести тестирование на стрессоустойчивость при приеме на работу.

Шаг 2: Наблюдать за поведением сотрудников в стрессовых ситуациях (например, при выполнении срочных задач).

Шаг 3: Проанализировать отзывы коллег о способности сотрудника справляться со стрессом.

3. Создайте график, демонстрирующий зависимость уровня регулятивного компонента от рисков для организации.

Пример графика:

График зависимости рисков от уровня регулятивного компонента

Ось X: Уровень регулятивного компонента (низкий, средний, высокий).

Ось Y: Вероятность конфликтов (низкая, средняя, высокая)

Тема 9. Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации

ПКЗ по теме 9.

Задание 1. Методы мониторинга персонала

1. Сравните два метода мониторинга персонала (например, опросы сотрудников и анализ данных о производительности). Укажите преимущества и недостатки каждого метода.

2. Выберите наиболее подходящий метод мониторинга для оценки эффективности работы сотрудников в call-центре. Обоснуйте свой выбор.

3. Компания внедрила новую систему мониторинга электронной почты сотрудников. Однако, это вызвало негативную реакцию среди сотрудников. Какие потенциальные проблемы могли возникнуть, и как их можно было бы предотвратить?

Задание 2. Коммуникации на предприятии

1. Выберите компанию (реальную или вымышленную) и проанализируйте её систему внутренней коммуникации. Определите сильные и слабые стороны, на основе анализа укажите конкретные рекомендации по улучшению коммуникаций. Укажите, какие каналы коммуникации используются, как часто и насколько эффективно. Обратите внимание на формальные и неформальные коммуникации.

2. Проанализируйте эффективность проведения собраний в вашей организации (или вымышленной). Определите, какие методы проведения собраний используются, насколько эффективно используется время, какова степень вовлеченности участников. Предложите конкретные рекомендации по повышению эффективности собраний.

3. Оцените корпоративный сайт вашей организации (или вымышленной) с точки зрения эффективности коммуникации. Насколько легко найти необходимую информацию? Насколько удобен интерфейс? Какие разделы сайта нуждаются в улучшении?

4. Как влияет корпоративная культура на коммуникацию в организации? Приведите примеры, как культура может способствовать или препятствовать эффективной коммуникации.

5. Разделитесь на роли и разыграйте конфликтную ситуацию на рабочем месте, продемонстрировав навыки эффективного общения и решения конфликтов.

6. Разделитесь на роли и разыграйте ситуацию сложных переговоров между сотрудниками или отделами.

Тема 10. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии

ПКЗ по теме 10

Задание 1. Схемы мошенничества

1. Схема “Фиктивные накладные”. Компания обнаружила, что несколько поставщиков предоставили фиктивные накладные на несуществующие товары или услуги. Анализируйте ситуацию: как мошенники создавали фиктивные накладные? Какие признаки мошенничества могли быть замечены? Какие внутренние контрольные процедуры могли бы предотвратить это? Как компания должна реагировать на выявленное мошенничество? Какие дисциплинарные меры могут быть применены к причастным сотрудникам?

2. Схема “Приписка рабочего времени”. Группа сотрудников цеха систематически приписывала себе сверхурочные часы работы, которые фактически не отрабатывались. Анализируйте ситуацию: как осуществлялась приписка? Какие признаки мошенничества могли быть замечены? Какие меры контроля могли бы предотвратить это? Как компания должна реагировать на выявленное мошенничество? Какие последствия для сотрудников и компании?

3. Схема “Подкуп”. Менеджер по закупкам получал взятки от поставщика в обмен на заключение договоров по завышенным ценам. Анализируйте ситуацию: как осуществлялся подкуп? Какие признаки мошенничества могли быть замечены? Какие меры контроля и внутренние процедуры могли бы предотвратить это? Как компания должна реагировать на выявленное мошенничество? Какие юридические последствия для всех участников?

Тема 11. Внутренние служебные расследования

ПКЗ по теме 11

Задание 1. Внутренняя служба расследования

Вам предоставлен фрагментированный набор документов: банковские выписки, договоры с контрагентами, переписка по электронной почте, внутренние бухгалтерские отчеты. Известно, что в компании действует сложная схема хищения денежных средств, но конкретный механизм и участники не установлены.

Задание:

1. Проанализируйте представленные документы и выявите взаимосвязи между ними.
2. Используйте методы анализа данных (например, сетевой анализ) для выявления аномалий, подозрительных транзакций и связей между контрагентами и сотрудниками.
3. Постройте гипотезы о возможных механизмах мошенничества и круге лиц, причастных к ним.
4. Составьте детализированный план дальнейшего расследования, включающий конкретные запросы на получение дополнительной информации и список потенциальных свидетелей для интервью.

Кейс по теме 11

Кейс: Утечка коммерческой тайны с использованием современных технологий. Вы подозреваете, что сотрудник передает конфиденциальную информацию конкурентам, используя зашифрованные каналы связи и облачные хранилища. Вам предоставлены логи доступа к корпоративной сети, данные о сетевом трафике, метаданные файлов, данные с корпоративных мобильных устройств.

Задание:

1. Проанализируйте представленные данные с использованием специализированных инструментов анализа сетевого трафика и криминалистической экспертизы цифровых устройств.
2. Выявите факты использования зашифрованных каналов связи, аномальную активность в облачных хранилищах и другие признаки утечки информации.
3. Определите типы информации, которые могли быть переданы конкурентам, и оцените потенциальный ущерб для компании.
4. Составьте рекомендации по усилению системы защиты коммерческой тайны, включающие технические и организационные меры.

Тема 12. Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации

ПКЗ по теме 12

Задание 1. Трудовые споры

1. Работник не получил зарплату в течение двух месяцев. Работодатель ссылается на временные финансовые трудности. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае невыплаты зарплаты?
2. Работник был уволен за прогул, хотя он предоставил больничный лист. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора

возможны? Какие последствия для работодателя в случае неправомерного увольнения?

3. Работодатель изменил рабочий график работника без его согласия. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае нарушения трудового договора?

4. Работодатель отказал работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Проанализируйте ситуацию: Какие действия может предпринять работник? Какие доказательства ему необходимо собрать? Какие способы разрешения спора возможны? Какие последствия для работодателя в случае отказа в предоставлении отпуска?

5. Составьте образец заявления в комиссию по трудовым спорам по какому-либо из вышеперечисленных кейсов. Заявление должно содержать все необходимые реквизиты и четко излагать суть спора и требования работника.

6. Составьте образец искового заявления в суд по какому-либо из вышеперечисленных кейсов. Исковое заявление должно содержать все необходимые реквизиты, четко излагать суть спора, требования работника и прилагаемые доказательства.

7. Разработайте внутренний регламент для гипотетической компании, регламентирующий порядок рассмотрения трудовых споров внутри организации. Регламент должен определять порядок обращения с жалобами, процедуры расследования и принятия решений.

8. Разработайте план мероприятий для гипотетической компании, направленный на предотвращение трудовых споров. План должен включать меры по совершенствованию системы управления персоналом, повышению квалификации руководителей, улучшению рабочих условий и коммуникации с работниками.

Тестовые задания по теме 12

1. Кадровая безопасность это - ...

- а) состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и усовершенствованию ее человеческого капитала, поддержке эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей;
- б) обеспеченность предприятия кадровыми ресурсами, формирование эффективной системы управления персоналом и коммуникационной политики;
- в) состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и усовершенствованию ее человеческого капитала, поддержке эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей;
- г) деятельность по созданию условий для стабильного функционирования и развития компании, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищенность интересов компании и собственников от рисков и угроз, связанных с персоналом
- д) Все верные

2. По масштабам обычно выделяют следующие уровни кадровой безопасности:

- а) государственный, отраслевой и организационный;

- б) государственный, региональный, отраслевой и организационный;
- в) государственный и организационный;
- г) государственный, региональный и организационный.

3. К объектам кадровой безопасности относятся:

- а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
- б) ресурсы, используемые в производственном процессе;
- в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

4. Основным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью организации выступает:

- а) достаточность финансирования
- б) строгое соблюдение конфиденциальности реализуемых мероприятий
- в) комплексный подход к организации управления

5. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетных мероприятий по ...

- а) предотвращению потенциальных угроз;
- б) эффективному отражению потенциальных угроз;
- в) выявлению и устранению субъектов различных угроз.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): Устный опрос по билетам. В каждом билете не менее 2-х вопросов.

Экзамен может проводиться на основе компьютерного тестирования в ДОТ или других форм с использованием информационных систем, используемых в институте.

Промежуточная аттестация проводится устно в ДОТ/письменно с прокторингом/тестирование с прокторингом. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 7, и материалами, выложенными в ДОТ.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-3	Способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных. Осуществлять контроль и учет ее результатов	В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 40 баллов. В билете содержится два теоретических вопроса.
ПКс-10	Способность обеспечивать кадровую составляющую экономической безопасности субъектов хозяйствования	

УК ОС-10	Способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	
----------	---	--

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену:

4. 1. Условия обеспечения кадровой безопасности государства.
5. Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадровых рисков.
6. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства.
7. Построение рискового кадрового профиля.
8. Концептуальная модель управления кадровыми рисками и угрозами в системе кадровой безопасности государства.
9. Мониторинг и учет кадровых рисков и угроз кадровой безопасности государства.
10. Подходы к формированию оценочных критериев кадровой безопасности.
11. Показатели кадровых рисков и угроз кадровой безопасности на государственном, региональном и индивидуальном уровне.
12. Стратегические национальные приоритеты в области обеспечения кадровой безопасности.
13. Миграционная политика государства как инструмент обеспечения кадровой безопасности.
14. Возможные трудовые споры по итогам служебных расследований.
15. Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела.
16. Исполнение следственного поручения о назначении ревизии и производстве неотложных следственных действий.
17. Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.
18. Организация: определение, структура, функции.
19. Типы организационных культур и их особенности.
20. Представления о кадровой безопасности организации.
21. Сущность кадровой безопасности организации, ее объект и субъект.
22. Виды угроз и кадровых рисков.
23. Кадровые риски современной организации в системе кадровой безопасности.
24. Управление кадровыми рисками современной организации.
25. Стратегии управления и безопасность организации.
26. Классификации стратегии управления персоналом.
27. Кадровая политика как атрибут безопасности организации.
28. Классификации кадровой политики.
29. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации.
30. Открытая кадровая политика.
31. Закрытая кадровая политика.
32. Корпоративная культура предприятия и роль персонала.
33. Корпоративная идеология, диагностика и внедрение.
34. Приоритеты и риски кадровой политики.
35. Угрозы в области кадровой безопасности.
36. Деструктивные формы поведения работников и группы риска.
37. Саботаж на рабочем месте.
38. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.
39. Процедура привлечения персонала.
40. Документальная проверка.
41. Оценка соискателя в процессе собеседования.

42. Медико-психологическая проверка.
43. Административно-правовая проверка.
44. Проверка профессиональной компетентности и пригодности.
45. Принципы внутреннего взаимодействия.
46. Регламент проверки кандидатов на работу.
47. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия.
48. Карьера как условие кадровой безопасности организации.
49. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации.
50. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность.
51. Надежность работника и её виды.
52. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски.
53. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски.
54. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски.
55. Проверка персонала во время адаптации в компании.
56. Обратная связь от работников.
57. Коммуникации на предприятии.
58. Лояльность персонала.
59. Виды правонарушений со стороны персонала.
60. Инсайдеры.
61. Способы выявления фактов противоправных действий.
62. Проверка сотрудников.
63. Провокационные мероприятия как инструмент выявления неблагоденных работников
64. Использование информационно-аналитических программные продукты для обеспечения кадровой безопасности организации.
65. Процедура увольнения работника и возможные ошибки работодателя.
66. Интервью с увольняемым работником.
67. Исследование текучести персонала.
68. Несоблюдение бюджетных процессов.
69. Разработка и внедрение некорректных регламентов.
70. Приобретение новых основных средств вместо списанных.
71. Искажение учетных данных по закупкам основных средств путем некорректного ввода информации в программу.
72. Фальсификация приобретения и последующего сбыта товарно-материальных ценностей.
73. Нецелевое расходование средств, выделенных на оплату расходов.
74. Мошенничество с инвестиционными проектами.
75. Злоупотребление при инвестиционных сделках.
76. Злоупотребление доверием.
77. Разработка и внедрение некорректных процедур документооборота.
78. Мошенничество при обучении работников.
79. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации.

80. Использование должностного положения для совершения мошенничества.
81. Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности.
82. Искажение данных первичного учета по организации продаж.
83. Злоупотребление должностными полномочиями.
84. Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур.
85. Мошенничество с премиальными выплатами.
86. Использование аффилированных связей.
87. Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок.
88. Несанкционированное внесение изменений в программные продукты.

89. Правовые основы проведения внутренних служебных расследований.
90. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований.
91. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений.
92. Завершение внутренних служебных расследований.

5.3. Показатели и критерии оценивания текущих промежуточных форм контроля

5.3.1 Оценка по БРС за 6 семестр очной формы

Расчет ТКУ (ТКУ – текущий контроль успеваемости)

Сумма всех коэффициентов по текущему контролю успеваемости - 0,6.

максимальное кол-во баллов за семестр за решение кейса (К)= $100 \times 0,1 = 10$

максимальное кол-во баллов за семестр за практические контрольные задания (ПКЗ) = $100 \times 0,1 = 10$

максимальное кол-во баллов за семестр за тестирование (Т) = $100 \times 0,1 = 10$

максимальное кол-во баллов за семестр за профессионально-исследовательские задания (ПИЗ) = $100 \times 0,1 = 10$

максимальное кол-во баллов за семестр по устному опросу (УО)= $100 \times 0,1 = 10$

максимальное кол-во баллов за семестр за деловую игру (ДИ)= $100 \times 0,1 = 10$

максимальная сумма баллов за семестр по ТКУ = $100 \times 0,6 = 60$

Расчет ПА (ПА – промежуточная аттестация) Экзамен

Коэффициент по промежуточной аттестации- 0,4

Максимальное кол-во баллов за семестр по ПА = $100 \times 0,4 = 40$

Оценочные средства (наименование контрольной точки)	Коэффициент веса контрольной точки	Максимальное кол-во баллов за семестр	Показатели оценки	Критерии оценки
кейс	0,1	10	Студенты получают формулировку проблемной ситуации (кейса) профессиональной деятельности, для которой нужно найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность анализировать элементы ситуации, навыки, необходимые для профессиональной деятельности.	Полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, правильные ответы на дополнительные вопросы
ПКЗ	0,1	10	Полнота раскрытия темы, всесторонний анализ ситуации, рисков, возможностей и угроз, обоснованные выводы,	Детальное, последовательное описание всех понятий на примере

				выбранной системы Количество выполненных заданий от 85% до 100%
тестирование	0,1	10	Тестирование проходит с использованием LMS Moodle или в письменной форме. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	85-100 % правильно выполненных заданий
ПИЗ	0,1	10	Полнота раскрытия темы, всесторонний анализ ситуации, рисков, возможностей и угроз, обоснованные выводы,	Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы Представленная информация подтверждена ссылками на источники Количество выполненных заданий от 85% до 100%
Устный опрос	0,1	10	Правильность и полнота ответа, грамотность изложения	Ответ правильный по содержанию и форме изложения
Деловая игра	0,1	10	Правильность выполнения задач при командной работе. Умение работать в	Правильное решение задач по

			команде	содержанию и форме изложения.
Всего	0,6	60		
Экзамен	0,4	40	нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины, проводится в устной форме по билетам, в которых содержатся вопросы по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.	Обучающийся обнаружил всестороннюю, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала.
Дополнительное (компенсирующее) задание				максимальное кол-во баллов за семестр за дополнительное задание – 30 баллов

Итоговая балльная оценка по дисциплине по семестру= Результат ТКУ + Результат

Система оценивания по заочной форме обучения- 6 семестр

- «Отлично»– теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.

- «Хорошо»– теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

- «Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы носят существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

5.4 Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с Приказом РАНХиГС № 02-2531 от 12.12.2024 г "Об утверждении Положения о единой балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости студентов Академии и ее использовании при поведении текущей и промежуточной аттестации"

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине, является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

60 баллов – на текущий контроль успеваемости;

40 баллов – на промежуточную аттестацию;

Формула расчета итоговой балльной оценки по дисциплине

Итоговая балльная оценка по дисциплине = Результат ТКУ + Результат ПА

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии. Студент, набравший в течение семестра сумму баллов, достаточную для получения оценки "зачтено" и "удовлетворительно" (55 баллов) может получить оценку без прохождения промежуточной аттестации. В таком случае студент обязан выразить свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации. Студент вправе отозвать свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации не более одного раза и не позднее, чем за один день до начала промежуточной аттестации. Если студент хочет получить более высокую оценку, он должен пройти промежуточную аттестацию. Студент имеет право выразить свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации и отозвать соответствующее согласие только в период после получения баллов за все контрольные точки в рамках текущего контроля успеваемости и не позднее 1 (одного) рабочего дня до даты начала промежуточной аттестации по дисциплине.

Таблица

Система перевода итоговой балльной оценки в традиционную и бинарную

Итоговая балльная оценка по БРС РАНХиГС	Традиционная система	Бинарная система
95-100	Отлично	зачтено
85-94		
75-84	Хорошо	
65-74		
55-64	Удовлетворительно	

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Экзамен может проводиться в форме тестирования с применением ДОТ. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. На выполнение теста отводится установленное ограниченное время. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося. Повторное прохождение теста допускается не ранее 10 дней.

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность зачета для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен подготовка проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на ответы по билету каждому обучающемуся отводится 45 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой, и калькулятором.

Целью данных методических рекомендаций по изучению учебной дисциплины является обеспечение эффективности работы студентов с материалами дисциплины на основе рациональной организации ее изучения.

Изучение дисциплины предполагает применение ДОТ, поэтому как лекционные, так и практические занятия могут проводиться с применением ДОТ.

Несмотря на наличие учебников, которые для студентов являются основным источником информации, очень часто возникают ситуации, когда изменения в окружающей среде (например, в законодательстве и пр.) по конкретной теме не находят отражения в существующих учебниках или некоторые его разделы устарели, поэтому, лекции остаются основной формой обучения.

Отдельные темы дисциплины могут быть трудны для самостоятельного изучения студентами, поэтому необходима методическая переработка материала лектором. При существовании разнообразных концепций по отдельным темам лекции необходимы для их объективного освещения.

Поэтому посещение лекций (как очное, так и с применением ДОТ) по дисциплине обязательно для студентов.

Кроме того, для успешного овладения дисциплиной необходимо выполнять следующие требования:

1) посещать все лекционные и практические занятия (в том числе с применением ДОТ), поскольку весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения, пропущенного недостаточно для качественного усвоения знаний по дисциплине;

2) все рассматриваемые на лекциях и практических занятиях темы и вопросы обязательно фиксировать (либо на бумажных, либо на машинных носителях информации), дополнительно сохранять материалы из ДОТ;

3) обязательно выполнять все домашние задания, получаемые на лекциях или практических занятиях;

4) проявлять активность на интерактивных лекциях и практических занятиях, а также при подготовке к ним. Необходимо помнить, что конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту;

5) в случаях пропуска занятий по каким-либо причинам, необходимо обязательно самостоятельно изучать соответствующий материал.

Существенным моментом для студента является возможность обсуждения и внесения предложений в тематический материал дисциплины. При этом необходим серьезный и глубокий критический анализ прочитанной научной литературы и содержания прослушанной по теме лекции.

Студенту также необходимо знать следующее:

Семинарские (практические) занятия по изучаемой дисциплине проводятся с целью изучения как теоретических вопросов, связанных с овладением знаниями, так и практической стороны, связанной с основными принципами и приемами, изучаемыми в рамках курса.

Уровень усвоения теоретического материала проверяется посредством опроса по основным вопросам темы. При выполнении практических заданий обучающимся следует обосновывать свои ответы ссылками на источники, законодательные и нормативные документы. В методических материалах используются реальные практические ситуации, которые встречаются на предприятиях и в организациях. Обучающимся следует высказывать свое суждение в неоднозначных ситуациях в области изучаемой темы дисциплины.

Приведенные в методических материалах практические задания решаются аудиторно или с применением ДОТ.

Практические задания по материалам условного предприятия помогут приобрести навыки работы с различными данными и прочей информацией.

Уровень усвоения практического материала проверяется посредством выполнения письменных заданий, основанных на информации, взятой из существующей практики.

Контрольные вопросы предназначены для проверки качества усвоения лекционного материала и материала, изученного обучающимися самостоятельно по рекомендуемой основной и дополнительной литературе. Ответы на контрольные вопросы готовятся обучающимися самостоятельно и проверяются преподавателем на практических занятиях в ходе устного опроса, а также при проведении контрольных работ, текущего тестирования. Наиболее сложные вопросы обсуждаются с преподавателем на текущих практических занятиях.

Самостоятельная работа является неотъемлемой и важнейшей частью работы обучающихся, которая основана на более подробной проработке и анализе информации в изучаемой области. Поиск ответов на вопросы для самостоятельной работы в некоторых случаях предполагает не только изучение основной учебной литературы по дисциплине, но и привлечение дополнительной литературы по смежным дисциплинам, а также использование ресурсов сети Интернет. Ответы на вопросы для самостоятельной работы готовятся обучающимися самостоятельно и проверяются преподавателем на практических занятиях в ходе устного опроса, а также при проведении контрольных работ, текущего тестирования.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме с применением ДОТ.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиболее важному средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы позволяют преподавателю применять интерактивные формы обучения при проведении аудиторных занятий и занятий с применением ДОТ, при самостоятельной работе студентов в виде дискуссий, диспутов, ролевых игр, обсуждения конкретных ситуаций в профессиональной деятельности обучающихся.

Результат студенческих ответов оценивается по следующим критериям: полнота раскрытия вопросов по каждому заданию; степень самостоятельности выполнения задания; оформление работы и ее презентация; исполнение сроков предоставления выполненных заданий; способность отвечать на вопросы преподавателя и студентов в ходе дискуссий по заданной научной теме.

Цель выполнения практических заданий по дисциплине – приобретение практических навыков разработки и принятия управленческих решений.

Выполнение практических заданий требует от обучающегося предварительного изучения лекционного материала, учебной и научной литературы и прочих информационных источников, в том числе периодических изданий и Интернет-ресурсов. Каждое задание объясняется преподавателем либо содержит краткие методические указания к его выполнению. Само задание не распечатывается, сдается только решение задачи или ответ на задание (достаточно указание номера и наименования задания).

Методические рекомендации по работе с литературой

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть подготовки к семинарскому занятию. Она, как правило, сопровождается записями в той или иной форме.

Конспектом называется краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Обычно конспект составляется в два этапа. На первом студент читает произведение и делает пометки на полях, выделяя таким образом наиболее важные мысли. На втором этапе студент, опираясь на сделанные пометки, кратко, своими словами записывает содержание прочитанного. Желательно использование логических схем, делающих наглядным ход мысли конспектируемого автора. Например, если рассуждения автора представляют достаточно сложную и длинную цепочку, то в конспекте может появиться запись: «Из А следует В, а из В - С, следовательно, С является прямым следствием А». Наиболее важные положения изучаемой работы (определения, выводы и т.д.) желательно записать в форме точных цитат (в кавычках, с точным указанием страницы источника).

Следует иметь в виду, что целью конспектирования является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Поэтому хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью. Особенно четко это проявляется при конспектировании работ в электронной форме. Чтобы полностью скопировать работу, достаточно нажать кнопку «печатать», но считаться конспектом такое ее воспроизведение не будет.

Существует несколько форм ведения записей: план (простой или развернутый), выписки, тезисы, аннотации, резюме, конспект (текстуальный и тематический).

План. Это наиболее краткая форма записи прочитанного. Перечень вопросов, рассматриваемых в книге, статье. План раскрывает логику автора, способствует лучшей ориентации в содержании данного произведения. План может составляться либо по ходу чтения материала, либо после полного прочтения. План во втором случае получается последовательным и стройным, кратким. Форма плана не исключает цитирования отдельных мест, обобщения более поздних материалов.

Выписки. Это либо цитаты, то есть дословное изложение того или иного материала из источника, необходимые студенту для изложения в курсовой работе, либо краткое, близкое к дословному изложение мест из источника, данное в понимании студента. Выписки лучше делать на отдельных листах или на карточках. Достоинство выписок состоит в точности воспроизведения авторского текста, в накоплении фактического материала, удобстве их использования при компоновке курсовой работы. Выделяя из прочитанного текста самое главное и существенное, студент при составлении выписок глубже понимает читаемый текст. Составление выписок не только не отнимает у студента время, но, напротив, экономит его, сокращая его на неоднократное возвращение к данному источнику при написании текста курсовой работы. Совершенно обязательно каждую выписку снабжать ссылкой на источник с указанием соответствующей страницы.

Тезисы. Это сжатое изложение основных мыслей и положений прочитанного материала. Их особенность – утвердительный характер. Другими словами, для автора этих тезисов данное умозаключение носят недискуссионный позитивный характер.

Аннотация. Очень краткое изложение содержания прочитанной работы. Составляется после полного прочтения и глубокого осмысливания изучаемого произведения.

Резюме. Краткая оценка прочитанного произведения. Отражает наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

Конспект. Небольшое сжатое изложение изучаемой работы, в котором выделяется самое основное, существенное. Основные требования – краткость, четкость формулировок, обобщение важнейших теоретических положений. Составление конспекта требует вдумчивости, достаточно больших затрат времени и усилий. Конспект – это средство накопления материала для будущей

курсовой работы. Конспектирование способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала, помогает вырабатывать навыки правильного изложения в письменной форме важнейших теоретических и практических вопросов, умение четко их формулировать, ясно излагать своими словами.

Конспект может быть текстуальным и тематическим. *Текстуальный* конспект посвящен определенному произведению, *тематический* конспект посвящен конкретной теме, следовательно, нескольким произведениям. В текстуальном конспекте сохраняется логика и структура изучаемого текста, запись идет в соответствии с расположением материала в изучаемой работе. В тематическом конспекте за основу берется не план работы, а содержание темы, проблемы, изучаемые студентом.

Целесообразно составлять конспект после полного прочтения изучаемого материала. Конспект может включать тезисы, краткие записи не только тех или иных положений и выводов, но и доказательств, фактического материала, а также выписки, дословные цитаты, различные примеры, цифровой материал, таблицы, схемы, взятые из конспектируемого источника. При оформлении конспекта необходимо указать фамилию автора изучаемого материала, полное название работы, место и год ее издания. Полезно отмечать и страницы изучаемой работы.

В конспекте надо выделять отдельные места текста в зависимости от их значимости (подчеркивания цветными маркерами, замечания на полях). Для записей всех форм целесообразно, в соответствии с планом курсовой, завести папки или большие конверты, в которые раскладываются записи по обработанным источникам.

При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживается автор и почему.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531893> (дата обращения: 21.08.2023);
2. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности : учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 585 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12368-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518878> (дата обращения: 21.08.2023);
3. Астахова Е.А., Боранукова С.В., Калюгина С.Н., Ларионова Н.А., Маринец И.Н., Федорова С.А. К13 Кадровая безопасность социально-экономической системы: учебное пособие / Е.А. Астахова, С.В. Боранукова., С.Н. Калюгина, Н.А. Ларионова, И.Н. Маринец, С.А.Федорова. – Часть 1. – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2019. – 136 с.;

4. Лукаш Ю. Кадровая безопасность компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://idp.nwipa.ru:2422>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Текст: электронный. - URL: <https://idp.nwipa.ru:2422/catalog/product/924774>;
5. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 220 с. — 978-5-394-03124-3. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/83142.html>;
6. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2019. — 508 с. — 978-5-394-03422-0. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/85372.html>;
7. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса . М.:Флинта, 2012. –200 с.
[http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?
&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67294&func=detail](http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67294&func=detail);
8. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А.; под общ. ред. Н. А. Омельченко Кадровая политика и кадровый аудит организации. М.:Юрайт, 2014. - 365 с.
[http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?
&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=75013&func=detail](http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=75013&func=detail);
9. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: Кнорус, 2016.

7.2. Дополнительная литература

1. Монография «Кадровая безопасность организации» / К.А. Прозоровская; под ред. д-ра экон. наук, проф. В.К. Потемкина. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 75 с.;
2. А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская Управления персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.:Проспект, 2014. – 60 с.
[http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?
&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=79420&func=detail](http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=79420&func=detail);
3. И.Н. Кузнецов Бизнес-безопасность - М.:Дашков и К, 2012. - 413 с.
[http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?
&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_b_b_id&&par=59244&func=detail](http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_b_b_id&&par=59244&func=detail);
4. Исаев Алексей Петрович, Лабудин Александр Васильевич, Кудряшов Вадим Сергеевич, Куприн Андрей Анатольевич, Буга Александр Владимирович и др. Организация и управление экономической безопасностью предприятий. СПб.: СЗИУ - фил. РАНХиГС, 2016. – 333 с. http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php

&table_name=elcat_cat_bb_view&found=96&start=40&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=83171&func=detail

5. Колетвинова Е.Ю. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс. М.: Проспект, 2016.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. — Электрон. текстовые данные. — М. : Пер Сэ, 2006. — 512 с. — 5-9292-0156-0. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/7393.html>
7. Белозор Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ф.И. Белозор. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — 978-5-4486-0441-6. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/79679.html>

7.3. Нормативные правовые документы

1. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.garweb.ru>
2. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant>
3. Центр профессиональной подготовки [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.c-pr.ru>.

7.4. Интернет-ресурсы

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
2. Научно-практические статьи по экономике и финансам Электронной библиотеки ИД «Гребенников» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
3. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

7.5 Иные источники

В ходе образовательного процесса не используется.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения занятий

Для проведения занятий необходимы стандартно оборудованные учебные кабинеты и компьютерные классы, соответствующие санитарным и строительным нормам и правилам.

№ п/п	Наименование
Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Аудитории Факультета таможенного администрирования и безопасности (в соответствии с расписанием занятий), оснащенные средствами мультимедиа и досками Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, и другими техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.
Оснащенность	Оснащены рабочими станциями ПК, средствами мультимедиа и досками.

специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие прослушивание материалов в формате MP3, WMA, а также просмотр видеоматериалов. Программное обеспечение Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового материала, графических иллюстраций, презентаций
Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа	Лицензионное соглашение с Microsoft Windows 10 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 Microsoft Office Professional 2016 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 СПС КонсультантПлюс контракт И-965-1/2014 от 16.12.2014 бессрочно ВЭД-Инфо, ВЭД-Алфавит, ВЭД-Платежи, ВЭД-Декларант расширенная версия, ВЭД-Контроль. Контракт 180117-С от 18.01.2017 – 1 год

Под информационной технологией понимается процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления (информационного продукта).

В последние годы термин «информационные технологии» часто выступает синонимом термина «компьютерные технологии», так как все информационные технологии в настоящее время так или иначе связаны с применением компьютера. Однако, термин «информационные технологии» намного шире и включает в себя «компьютерные технологии» в качестве составляющей. При этом, информационные технологии, основанные на использование современных компьютерных и сетевых средств, образуют термин «Современные информационные технологии».

Виды информационных технологий:

«ручная» информационная технология, инструментарий которой составляют: перо, чернильница, книга. Коммуникация осуществляется ручным способом (написание конспектов и т.д.). Основная цель технологии - представление информации в нужной форме.

«механическая» технология, оснащенная более совершенными средствами передачи и доставки информации, инструментарий которой составляют: телефон, диктофон. Основная цель технологии - представление информации в нужной форме более удобными средствами.

«электрическая» технология, инструментарий которой составляют: ксероксы, портативные диктофоны. Основная цель информационной технологии начинает перемещаться с формы представления информации на формирование ее содержания.

«электронная» технология, основным инструментарием которой становятся ЭВМ и создаваемые на их базе автоматизированные системы управления (АСУ) и информационно-поисковые системы, оснащенные широким спектром базовых и специализированных программных комплексов. Центр тяжести технологии еще более смещается на формирование содержательной стороны информации для управленческой среды различных сфер общественной жизни, особенно на организацию аналитической работы.

«компьютерная» («новая») технология, основным инструментарием которой является персональный компьютер с широким спектром стандартных программных продуктов разного назначения (Excel, Word, Power Point);. На этом этапе происходит процесс персонализации АСУ, который проявляется в создании систем поддержки принятия решений определенными специалистами. Подобные системы имеют встроенные элементы анализа и искусственного интеллекта для разных уровней управления, реализуются на персональном компьютере и используют телекоммуникации. В связи с **переходом** на микропроцессорную базу существенным изменениям подвергаются и технические средства бытового, культурного и прочего назначений.

«сетевая технология» (иногда ее считают частью компьютерных технологий) только устанавливается. Начинают широко использоваться в различных областях глобальные и локальные компьютерные сети. Ей предсказывают в ближайшем будущем бурный рост,

обусловленный популярностью ее основателя - глобальной компьютерной сети Internet.

Информационные справочные системы

1. <http://sziu.ranepa.ru/component/zoo/vhod-v-elektronnuyu-informacionno-obrazovatelnuyu-sredu> - Электронная информационно-образовательная среда
2. http://nwipa.ru/cat/avesta_elcat.php - Автоматизированная информационная библиотечная система
3. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=1&sid=5d27f7d7-ba85-44b2-9c74-d2a5fc97f07b%40sessionmgr102> – научная библиотека СЗИУ РАНХиГС
4. <https://ibooks.ru/home.php?routine=bookshelf> - электронно-библиотечная система БС Айбукс
5. <https://e.lanbook.com/> - электронно-библиотечная система Лань
6. <http://www.iprbookshop.ru/> - ЭБС IPRBooks
7. <https://grebennikon.ru/> - ЭБС ИД Гребенников
8. <https://biblio-online.ru/> - ЭБС Юрайт
9. <http://site.ebrary.com/lib/ranepa> - ЭБС Ebrary
10. https://dlib.eastview.com/?jsessionid=aaaQppOIFfNE9_8FcPeaw – ЭБС Российские журналы, статистика