

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 10.09.2026 17:32:44
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 «Кадровая безопасность»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.05.01 Экономическая безопасность

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

(наименование образовательной программы)

Очная/заочная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор-составитель РПД:

Погосян Виктория Владимировна, к.э.н., доцент, доцент кафедры безопасности

Заведующий кафедрой:

Дмитриев Александр Викторович, д.э.н., доцент, заведующий кафедрой безопасности

Рабочая программа дисциплины Б1.В.06 Кадровая безопасность одобрена на заседании кафедры безопасности факультета безопасности и таможенных СЗИУ РАНХиГС.

протокол № 8 от «13» апреля 2026 г.

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. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. 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

Дисциплина Б1.В.06 Кадровая безопасность обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции**	Наименование компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
	УК ОС-10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК ОС-10.1	Определяет правовые последствия действий или бездействия (собственных и иных лиц)	УК ОС-10.1 З-1 Знает: 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 УК ОС-10.1 У-1 Умеет: разрабатывать и реализовывать программы управления кадровой безопасностью организации, интегрируя знания о психологической надежности работников, кадровой политике и стратегиях управления персоналом; УК ОС-10.1 Н-1 Обладает навыками: основами обеспечения кадровой безопасности организации, управления кадровыми рисками и угрозами, связанными с использованием человеческих ресурсов.
08.023 «Аудитор», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 октября 2015 г. №728н F/01.7 Планирование и организация работы подразделения аудиторской организации	ПКс-3	Способен планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных. осуществлять контроль и учет ее результатов	ПКс-3.1.	Использует методы, приёмы и инструменты управления персоналом	ПКс-3.1.У.1 Детализировать план работы подразделения, описывать и разъяснять работникам задания и условия их выполнения; ПКс-3.1.У.2 Делегировать различные виды задач работникам подразделения, согласовывать их работу ПКс-3.1.Зн.5 Принципы, методы и технологии управления персоналом
08.018 Специалист по управлению рисками,	ПКс-10	Способен обеспечивать кадровую	ПКс-10.1	Использует методы исследования	ПКс-10.1 У.11 Применять подходы безопасной

утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 18.04.2025 № 264н F/01.7 Планирование, внедрение и реализация риск-ориентированного подхода к управлению организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента		составляющую экономической безопасности субъектов хозяйствования		кадровой составляющей экономической безопасности	работы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (защита персональных данных, антивирусная защита, информационная гигиена) ПКс-10.1 Зн.12 Подходы к реализации и методы реализации риск-ориентированного управления организацией
--	--	--	--	--	---

** Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*

*** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы/144 академических/108 астрономических часов.

Дисциплина реализуется 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.

Очная форма: Теоретические занятия (лекции) проводятся по потокам. Общий объем лекционного курса составляет 26 академических часов.

Практические занятия организуются по группам. Общий объем практических занятий 28 академических часа. Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 61 академических часов.

Заочная форма: Общий объем лекционного курса составляет 6 академических часа.

Практические занятия организуются по группам. Общий объем практических занятий 6 академических часов.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 121 академического часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 Кадровая безопасность входит в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений дисциплин по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность», направленность (профиль) «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности». Дисциплина изучается в 6 семестре по очной форме обучения и в 5 и 6 семестрах по заочной форме обучения.

Курс опирается на знание общеобразовательных дисциплин, в первую очередь, Б1.О.08 «Психология профессиональной деятельности», Б1.О.12 «Экономическая безопасность», Б1.О.17 «Экономика организации (предприятия)», Б1.О.33.06 «Корпоративное управление».

«Кадровая безопасность» предшествует таким дисциплинам, как Б1.В.02 «Основы противодействия экономическим преступлениям», Б1.В.03 «Предупреждение и нейтрализация финансовых угроз предприятия», Б1.В.07 «Стратегия обеспечения экономической безопасности», Б1.В.09 «Комплексная безопасность предприятия (бизнеса)».

Объем дисциплины, реализуемый с применением СДО: количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся: всего с применением СДО – 52/121 ак.ч.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при подготовке и сдаче государственного экзамена.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является **экзамен.**

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	К он тр ол ь	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Теоретические основы кадровой безопасности	9	2			2							5	УО, ПКЗ	
Тема 2	Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства	9	2			2							5	ПКЗ	
Тема 3	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства	7	2			0							5	ДИ	
Тема 4	Кадровая политика и	7	2			0							5	ПКЗ	

	управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации													
Тема 5	Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия	9	2			2							5	ПКЗ
Тема 6	Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала	9	2			2							5	ПКЗ, ПИЗ
Тема 7	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	9	2			2							5	ПКЗ
Тема 8	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	9	2			2							5	ПКЗ
Тема 9	Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации	9	2			2							5	ПКЗ
Тема 10	Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии	9	2			2							5	ПКЗ
Тема 11	Внутренние служебные расследования	13	2			6							5	ПКЗ, К
Тема 12	Взаимодействие частных и государственных	16	4			6							6	ПКЗ, Т

	институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации													
Промежуточная аттестация														Экзамен
Итого		144	26			28			2	9		18	61	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Теоретические основы кадровой безопасности		1										10	УО, ПКЗ	
Тема 2	Риски и угрозы в си-		1										10	ПКЗ	

	стеме кадровой безопасности государства													
Тема 3	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности государства		1										10	ДИ
Тема 4	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации		1										10	ПКЗ
Тема 5	Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия		1										10	ПКЗ
Тема 6	Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала		1										10	ПКЗ, ПИЗ
Тема 7	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации					1							10	ПКЗ
Тема 8	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации					1							10	ПКЗ
Тема 9	Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации					1							10	ПКЗ
Тема 10	Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии					1							10	ПКЗ
Тема 11	Внутренние служебные расследования					1							10	ПКЗ, К

Тема 12	Взаимодействие частных и государственных институтов в области обеспечения кадровой безопасности организации					1							11	ПКЗ, Т
Промежуточная аттестация									2	9				Экзамен
Итого		144	6			6			2	9			121	

Используемые сокращения:

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

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Т – тестирование.

ПКЗ – практические контрольные задания.

ПИЗ – профессионально-исследовательские задания.

К-кейсы

УО-устный опрос

ДИ – деловая игра

В процессе обучения применяются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, работа в малых группах.

Темы 1-12 могут быть освоены с применением ЭО и ДОТ с контролем в системе электронного обучения Академии.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы кадровой безопасности. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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

Тема 2. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности государства. ПКс-3.1; ПКс-10.1

Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадровых рисков. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства. Построение рискованного 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. УК ОС-10.1, ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. УК ОС-10.1, ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. УК ОС-10.1; ПКс-3.1; ПКс-10.1

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 программных продуктов для обеспечения кадровой безопасности организации.

Тема 10. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии. УК ОС-10.1; ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. ПКс-3.1; ПКс-10.1

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. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1 **Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.33.03 Обеспечение экономической безопасности хозяйствующего субъекта** входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. **ФОС** разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. **Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к**

текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного

предложенных		ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор от-	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		вета (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балль- ная оценка	Традиционная си- стема	Бинарная система	ECTS	
			Для tradi- ционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Т – тестирование, ПКЗ – практические контрольные задания, ПИЗ – профессионально-исследовательские задания, УО- устный опрос, К-кейсы.

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
<i>Пример:</i> 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 совершенствованию 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 совершенствованию 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.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ)

Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не

менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ - 1	100	0,12	12
КТ - 2	100	0,24	24
КТ - 3	100	0,24	24
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1-3

практические контрольные задания (ПКЗ)

КТ-2

Тема 4-8

практические контрольные задания (ПКЗ),
профессионально-исследовательские задания (ПИЗ)

КТ-3

Тема 9-12

практические контрольные задания (ПКЗ),
тестовые задания (Т)

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	<i>0</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>25</i>	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	<i>50</i>	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	<i>75</i>	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	<i>100</i>	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания ПКЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>41-70</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	<i>0-20</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания ПИЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>31-50</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	<i>16-30</i>	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	<i>0-15</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>

		<i>раскрыты вовсе</i>
<i>Достоверность и актуальность информации</i>	<i>16-20</i>	<i>Представленная информация подтверждена ссылками на источники</i>
	<i>0-15</i>	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Условия обеспечения кадровой безопасности государства.
2. Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадровых рисков.
3. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства.
4. Построение рискованного кадрового профиля.
5. Концептуальная модель управления кадровыми рисками и угрозами в системе кадровой безопасности государства.
6. Мониторинг и учет кадровых рисков и угроз кадровой безопасности государства.

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

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

73. Злоупотребление доверием.
74. Разработка и внедрение некорректных процедур документооборота.
75. Мошенничество при обучении работников.
76. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации.
77. Использование должностного положения для совершения мошенничества.
78. Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности.
79. Искажение данных первичного учета по организации продаж.
80. Злоупотребление должностными полномочиями.
81. Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур.
82. Мошенничество с премиальными выплатами.
83. Использование аффилированных связей.
84. Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок.
85. Несанкционированное внесение изменений в программные продукты.
86. Правовые основы проведения внутренних служебных расследований.
87. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований.
88. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений.
89. Завершение внутренних служебных расследований.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 1 или б).	Что из перечисленного является основным компонентом системы кадровой безопасности? а) Финансовый аудит б) Контроль доступа к служебной информации в) Маркетинговая стратегия г) Производственный план

Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, 1 — С)).	Соедините каждое из ниже приведенных понятий или мер с его описанием, выбрав правильные ответы. <table><tr><th>Понятие или мера</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1. Проверка благонадежности</td><td>А) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности</td></tr><tr><td>2. Разграничение прав доступа</td><td>В) Внутренний документ, регламентирующий меры безопасности</td></tr><tr><td>3. Ведение журнала учета доступа</td><td>С) Проверка биографии и рекомендаций при приеме на работу</td></tr><tr><td>4. Инструктаж по безопасности</td><td>Д) Ограничение доступа сотрудников только к необходимой информации</td></tr><tr><td>5. Разработка внутренней политики</td><td>Е) Ведение записей о входах/выходах сотрудников в систему</td></tr></table>	Понятие или мера	Описание	1. Проверка благонадежности	А) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности	2. Разграничение прав доступа	В) Внутренний документ, регламентирующий меры безопасности	3. Ведение журнала учета доступа	С) Проверка биографии и рекомендаций при приеме на работу	4. Инструктаж по безопасности	Д) Ограничение доступа сотрудников только к необходимой информации	5. Разработка внутренней политики	Е) Ведение записей о входах/выходах сотрудников в систему
Понятие или мера	Описание													
1. Проверка благонадежности	А) Обучение сотрудников правилам информационной безопасности													
2. Разграничение прав доступа	В) Внутренний документ, регламентирующий меры безопасности													
3. Ведение журнала учета доступа	С) Проверка биографии и рекомендаций при приеме на работу													
4. Инструктаж по безопасности	Д) Ограничение доступа сотрудников только к необходимой информации													
5. Разработка внутренней политики	Е) Ведение записей о входах/выходах сотрудников в систему													
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, а), b), d)	Какие меры относятся к основным при обеспечении кадровой безопасности? (выберите все подходящие) а) Проверка благонадежности сотрудников при приеме на работу б) Постоянное обучение и инструктаж по информационной безопасности с) Увеличение численности персонала без учета квалификации д) Контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка е) Разработка и внедрение системы мотивации работников												
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.	Пронумеруйте ниже перечисленные этапы формирования системы кадровой безопасности в логической последовательности (от 1 до 5): а) Проведение проверок благонадежности сотрудников б) Разработка внутренней политики и регламентов с) Обучение и инструктаж персонала д) Внедрение системы контроля доступа и мониторинга												

	4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, 1. б) Разработка внутренней политики и регламентов 2. а) Проведение проверок благонадежности сотрудников 3. с) Обучение и инструктаж персонала 4. д) Внедрение системы контроля доступа и мониторинга 5. е) Мониторинг и аудит соблюдения правил безопасности)	е) Мониторинг и аудит соблюдения правил безопасности
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, а) текст обоснования).	Что из нижеперечисленного наиболее эффективно снижает риск утечки конфиденциальной информации? а) Установление строгих правил доступа и контроль за их соблюдением б) Увеличение рабочего времени сотрудников в) Повышение заработной платы г) Внедрение новых программных продуктов
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Какие основные меры необходимо предпринять для формирования эффективной системы кадровой безопасности в организации? Обоснуйте, почему каждая из них важна.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину,</i>	40

<i>самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Для решения задач открытого типа (ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе лекционного занятия студент ведёт свой конспект лекций, делая записи, касающиеся основных тезисов лектора. Это могут быть исходные проблемы и вопросы, ключевые понятия и их определения, важнейшие положения и выводы, существенные оценки и т.д.

В заключительной части лекции студент может задать вопросы преподавателю по содержанию лекции, уточняя и уясняя для себя теоретические моменты, которые остались ему непонятными.

Стоит отметить, что при освоении дисциплины важную роль играет систематическая самостоятельная работа студента. Самостоятельная работа студента, прежде всего, подразумевает изучение им учебной и научной литературы, рекомендуемой рабочей программой дисциплины и программой курса.

Значительную роль в изучении данной дисциплины выполняют практические (семинарские) занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, изучения источников, ознакомления с учебной и научной литературой. Тем самым семинары способствуют получению студентами наиболее качественных знаний, а также позволяют осуществлять со стороны преподавателя текущий контроль над успеваемостью студентов.

Практические (семинарские) занятия преподаватель может проводить в различных формах: обсуждение вопросов темы, заслушивание докладов по отдельным вопросам и их обсуждение, тестирование и решение задач.

Студент должен заранее уточнить форму проведения, предстоящего практического (семинарского) занятия и ознакомиться с планом его проведения. В процессе подготовки к семинару студент самостоятельно аккумулирует знания путём изучения конспекта лекций и соответствующих разделов учебника, ознакомления с дополнительной литературой и источниками, рекомендованными к этому семинарскому занятию.

Отвечать на тот или иной вопрос студентам рекомендуется формулировать наиболее полно и точно, при этом нужно уметь логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения, свободно оперировать юридическими понятиями и терминами.

Таким образом, посещение студентом лекционных занятий, активная самостоятельная работа, а также заметное участие на практических (семинарских) занятиях необходимы для подготовки и успешной сдачи зачёта.

В процессе проведения практических (семинарских) занятий проводится тестирование либо в письменной, либо компьютерной форме. Компьютерная программа использует некий исходный, достаточно большой банк тестовых вопросов, формируя случайным образом для каждого студента индивидуальное тестовое задание, не совпадающее с тестовыми заданиями для других студентов; при этом учитывается и тематика вопросов – на основе Учебно-тематического плана по данной дисциплине.

Практическое (семинарское) занятие, как одна из основных форм организации учебного процесса, представляют собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и чётким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы, которые наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому

(семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет своё знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определённый образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Андарова, Р. К., Кадровые стратегии, кадровая безопасность и корпоративная культура в системе трудовых отношений: теория, методология и практика : монография / Р. К. Андарова, Т. А. Мукашев, П. В. Симонин, ; под ред. П. В. Симонина. — Москва : Русайнс, 2025. — 117 с. — ISBN 978-5-466-09785-6. — URL: <https://book.ru/book/959413>

2. Экономическая безопасность организации : учебник / Е. М. Белый, Е. В. Пустынникова, А. А. Байгулова [и др.] ; под ред. Е. М. Белого. — Москва : КноРус, 2022. — 346 с. — ISBN 978-5-406-08907-1. — URL: <https://book.ru/book/942102>

3. Иванова, И. А., Государственное регулирование кадрового потенциала : учебное пособие / И. А. Иванова, В. Н. Пуляева, Е. Н. Харитонова. — Москва : Русайнс, 2024. — 141 с. — ISBN 978-5-466-05583-2. — URL: <https://book.ru/book/953048>

4. Клименкова, Т. А., Кадровая политика предприятия : учебное пособие / Т. А. Клименкова, И. В. Щедрина. — Москва : КноРус, 2023. — 172 с. — ISBN 978-5-406-10733-1. — URL: <https://book.ru/book/947507>

8.2. Дополнительная литература

1. Хасанова, Г. Б., Управление кадровой безопасностью организации : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. — Москва : КноРус, 2021. — 175 с. — ISBN 978-5-406-08188-4. — URL: <https://book.ru/book/939230>
2. Моисеев, А. В., Кадровая политика и кадровый аудит: современные аспекты : монография / А. В. Моисеев, Н. А. Ершова. — Москва : Русайнс, 2023. — 227 с. — ISBN 978-5-466-04415-7. — URL: <https://book.ru/book/951845>
3. Миляева, Л. Г., Современные технологии кадрового менеджмента: избранное : монография / Л. Г. Миляева. — Москва : Русайнс, 2022. — 196 с. — ISBN 978-5-466-01804-2. — URL: <https://book.ru/book/946778>
4. Борисова, О. В., Кадровое обеспечение процессов цифровизации финансовой сферы: монография / О. В. Борисова, С. Р. Древинг, И. Я. Лукасевич, В. Б. Фролова. — Москва : КноРус, 2022. — 267 с. — ISBN 978-5-406-09442-6. — URL: <https://book.ru/book/943614>
5. Юдина, Л. Н. Управление человеческими ресурсами. Кадровая политика и подбор персонала: учебное пособие / Л. Н. Юдина, Г. А. Семакина. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2025. - 78 с. - ISBN 978-5-7782-5431-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2244507>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ)
4. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 21.04.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.05.2025)
5. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ
6. Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" от 27.07.2006 N 149-ФЗ
7. Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ
8. Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»
9. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;
10. Указ Президента Российской Федерации от 19 мая 2008 г. № 815 «О мерах по противодействию коррупции»;

11. Указ Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

12. Указ Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»;

13. Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»;

14. Указ Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 - 2011 годы»;

15. Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»;

16. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»»;

17. Указ Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 г. № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012 - 2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»;

18. Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»»;

19. Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 310 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»»;

20. Указ Президента Российской Федерации от 8 июля 2013 г. № 613 «Вопросы противодействия коррупции»;

21. Указ Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;

22. Указ Президента Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации»

23. Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»;

24. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы»;

25. Указ Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»;

26. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

27. Постановление Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации»

8.4 Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Ай-букс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «ZNANIUM.COM»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «BOOK.RU»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «IPR SMART»

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы,

	оборудованные посадочными местами (в том числе для проведения занятий лабораторного типа).
2.	Технические средства обучения: Многофункциональный мультимедийный комплекс в лекционной аудитории; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов.
3.	Персональные компьютеры с доступом к электронному каталогу, полнотекстовым базам, подписным ресурсам и базам данных научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС.
4.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
5.	Программное обеспечение: Контур.Фокус, Контур.Призма.