

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 19.12.2022 14:31:15
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»

(«КБ»)

(краткое наименование дисциплины)

38.05.01 «Экономическая безопасность»

ЭКОНОМИСТ
квалификация

очная, заочная
форма(ы) обучения

Год набора - 2022

Санкт-Петербург, 2022 г.

Автор–составитель:
Старший преподаватель
кафедры безопасности

Алексеев А.А..

Заведующий кафедрой безопасности
к.э.н.

Тарасова Т.Н.

РПД «Кадровая безопасность» одобрена на заседании кафедры безопасности (протокол №1 от 30.08.2022).

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 «Кадровая безопасность» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-10	Способность обеспечивать кадровую составляющую экономической безопасности субъектов хозяйствования	ПКс-10.1	Способность исследовать угрозы кадровой составляющей экономической безопасности и применять меры по обеспечению её безопасности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы

Профессиональные задачи/ Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность осуществлять мероприятия, направленные на профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению преступлений и правонарушений в экономической деятельности	ПКс-10.1	<p>Знания в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> - факторов внешней и внутренней среды, их содержания и условий появления угроз экономической безопасности. - международных концепций и стандартов управления рисками и внутреннего контроля <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить стратегический анализ внутренней и внешней среды, предвидеть условия появления угроз экономической безопасности и факторов их нейтрализации. - разрабатывать программы и процедуры внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ - анализировать и оценивать информацию, выявлять причинно-следственные связи, делать выводы <p>Уровень освоения подтверждается навыками:</p> <p>Применения методик стратегического анализа внешней и внутренней среды.</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирования графика (сроков) разработки правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере ПОД/ФТ - предложения способов снижения рисков объекта внутреннего аудита (бизнес-процесса, проекта, программы, подразделения)

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 академических часа.

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО, ДОТ
Общая трудоемкость	72
Контактная работа с преподавателем	36
Лекции	18/18
Практические занятия	18
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	36
Контроль	
Формы текущего контроля	устный опрос, дискуссия
Форма промежуточной аттестации	Зачёт

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах ауд./ЭО, ДОТ
Общая трудоемкость	72
Контактная работа с преподавателем	8
Лекции	4/4
Практические занятия	4
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	60
Контроль	4
Формы текущего контроля	устный опрос, дискуссия
Форма промежуточной аттестации	зачет

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

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.06 «Кадровая безопасность» (6 семестр очной формы обучения, 5 семестр заочной формы обучения) относится к дисциплинам по выбору вариативной части направления подготовки специалистов 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Экономическая теория», «Психология».

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения обучающимися следующими дисциплинами профессиональной подготовки: «Управление организацией», «Экономическая безопасность», «Экономика организации».

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.
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	КСР/ЭО, ДОТ		
Тема 1	Кадровая безопасность как феномен организации	11	2/1	-	2/1	-	7	УО, Д
Тема 2	Риски и угрозы кадровой безопасности	16	4	-	4	-	8	УО, Д
Тема 3	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	15	4/1	-	4/2	-	7	УО, Д
Тема 4	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	15	4	-	4	-	7	УО, Д
Тема 5	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	15	4/1	-	4/1	-	7	УО, Д
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	18/3		18/4		36	

УО* – устный опрос

Заочная 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	КСР/ЭО, ДОТ		
Тема 1	Кадровая безопасность как феномен организации	14	1	-	1		12	УО, Д
Тема 2	Риски и угрозы кадровой безопасности	16	1/1	-	1/1	2	12	УО, Д
Тема 3	Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	14	1	-	1/2	-	12	УО, Д
Тема 4	Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	14,5	-	-	0,5/1	2	12	УО, Д
Тема 5	Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие	13,5	1/1	-	0,5	-	12	УО, Д

	безопасность организации							
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	4/2	-	4/4		60	

Примечание:

УО – устный опрос, Д – тематическая дискуссия

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. Кадровая безопасность как феномен организации.

Организация: определение, структура, функции. Представления о кадровой безопасности организации.

Тема 2. Риски и угрозы кадровой безопасности

Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности организации. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.

Тема 3. 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 4. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации.

Надежность работника: определение понятий. Виды надежности работника. Концепция психологической надежности и кадровой безопасности государственных гражданских и муниципальных служащих. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски. Эмпирическая характеристика психологически надежного и ненадежного государственного гражданского и муниципального служащего.

Тема 5. 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.

4 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Кадровая безопасность как феномен организации	УО, Д
Риски и угрозы кадровой безопасности	УО, Д
Профессионализм, карьера и кадровая безопасность организации	УО, Д
Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации	УО, Д
Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации	УО, Д
Промежуточный контроль	Зачет

Примечание*: *устный опрос (УО), Д – тематическая дискуссия*

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень типовых оценочных материалов находится на кафедре безопасности.

Одной из форм текущего контроля по данной дисциплине является тематическая дискуссия.

Примерные темы дискуссий:

1. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
2. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
3. Защита интеллектуальной собственности компании (авторские права, изобретения, фирменного наименования)
4. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
5. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
6. Дисциплинарные взыскания и увольнение сотрудников, как способ защиты от конкуренции
7. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
8. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.
9. Судимость, взять на работу или отказать?
10. Национальный менталитет как один из элементов кадровой безопасности.
11. Дисциплинарный проступок. Увольнять или нет?
12. Методика собеседования с кандидатом на должность.
13. Социальный и психологический портрет потенциального нарушителя.
14. Причины снижения лояльности персонала компании.
15. Роль и место полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности компании.

Примерные вопросы для устного опроса

1. Каковы основные цели адаптации?
2. Назовите базовые элементы корпоративной культуры.
3. Перечислите виды и формы преследования на рабочем месте.
4. Назовите виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
5. Перечислите внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
6. Что такое синдром профессионального выгорания?

7. Назовите методики отбора кадров.

8. Перечислите и раскройте суть методов воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

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

Зачет 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-10	Использует методы исследования кадровой составляющей экономической безопасности	В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов. В билете содержится два теоретических вопроса. Вопросы - 15 баллов 12-15 баллов Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения. 9-11 баллов

		<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>1-8 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p>
--	--	---

		<p>0 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
--	--	---

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.
2. Базовые элементы корпоративной культуры: источники и традиции, оценка современного состояния и развития корпоративного воспитания.
3. Барьеры в межличностных коммуникациях и пути их преодоления.
4. Виды и формы преследования на рабочем месте.
5. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
6. Внешние и внутренние вызовы и угрозы, оказывающие влияние на безопасность компании.
7. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
8. Группа риска синдрома профессионального выгорания.
9. Законодательство РФ о защите персональных данных.
10. Защита компании от разглашения сотрудниками конфиденциальной информации.
11. Кадровое обеспечение организационных инноваций.
12. Кадровые перемещения и рокировки персонала.
13. Ключевые моменты, определяющие кадровую безопасность компании.
14. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.
15. Кодекс корпоративного управления и поведения.
16. Концепция кадрового развития компании.
17. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
18. Корпоративный кодекс поведения сотрудников как элемент кадровой безопасности.
19. Методики отбора кадров.
20. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.
21. Методы оптимизации психологических состояний человека в труде.
22. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.
23. Мотивы профессиональной деятельности.
24. Научно-методические принципы подбора персонала.
25. Обучение и развитие персонала.

26. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия.
27. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
28. Основания для проведения служебного расследования.
29. Основные группы критериев кадровой безопасности.
30. Основные группы риска: выявление, методы работы с ними.
31. Основные каналы и способы получения информации о кадрах.
32. Основные причины угроз персонала.
33. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
34. Основные теоретические подходы к кадровому менеджменту.
35. Основные требования Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» и правовых актов-регуляторов в части защиты персональных данных.
36. Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.
37. Основные этапы развития человека как субъекта труда.
38. Особенности проведения внутреннего расследования для по наиболее характерным противоправным действиями сотрудников (хищение, коммерческий подкуп, мошенничество, разглашение информации, увод клиентов и т.д.).
39. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей.
40. Отношение к ценности и ценностям компании: скрытое и явное.
41. Правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала.
42. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
43. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена УК РФ, КОАП, ТК РФ и основные способы защиты от них.
44. Профессиональные деформации личности.
45. Профессиональные конфликты и их преодоление.
46. Профессиональные обязанности менеджера по кадрам и персоналу.
47. Модели корпоративных компетенций для компании.
48. Модели корпоративных компетенций.
49. Профиль успешного топ-менеджера по работе с персоналом.
50. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.
51. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
52. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем компании.
53. Смысл внедрения и механизм формирования корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов.
54. Современное законодательство о правах работников.
55. Современные концепции кадровой безопасности.
56. Социологический мониторинг кадрового потенциала организации и факторов его эффективного использования.
57. Стимулы и мотивационные факторы, направленные на усиление лояльности персонала.
58. Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).
59. Сущность организационных инноваций как разновидности системных изменений и их своеобразие.
60. Традиционные и инновационные схемы работы с персоналом.
61. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
62. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника.

- 63. Факторы, влияющие на эффективность систем безопасности персонала.
- 64. Фильтры приема на работу.
- 65. Функции и последствия конфликтов в организации.
- 66. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации.
- 67. Функция кадровой службы по формированию, сохранению и развитию персонала.
- 68. Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.
- 69. Этнические проблемы в трудовых отношениях.
- 70. Эффективная рабочая культура и среда.

5.4 Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную

от 0 по 50 баллов	«не зачтено»
от 51 по 100 баллов	«зачтено»

6. Методические указания по освоению дисциплины

Дисциплина «Кадровая безопасность», как правило, изучается студентами на втором курсе для очного и третьем курсе для заочного обучения. При подготовке к лекционным занятиям обучающемуся следует ознакомиться с учебно-тематическим планом изучаемой учебной дисциплины, а также с календарным планом прохождения соответствующего курса.

В процессе лекционного занятия обучающийся ведет 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 обучающийся может задать вопросы преподавателю по содержанию лекции, уточняя и уясняя для себя теоретические моменты, которые остались ему непонятными.

Самостоятельная работа обучающегося, прежде всего, подразумевает изучение им учебной литературы, рекомендуемой рабочей программой дисциплины.

Значительную роль в изучении данной дисциплины выполняют 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.

Семинарские занятия преподаватель может проводить в форме обсуждения вопросов темы, заслушивания докладов по отдельным вопросам и их обсуждения, рекомендуется выполнение письменных работ, тестирование и решение практических задач.

В процессе подготовки к семинару студент самостоятельно аккумулирует знания путем изучения конспекта лекций и соответствующих разделов учебника, ознакомления с дополнительной литературой и источниками, рекомендованными к этому практическому занятию.

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

Предусмотрена работа слушателей на практических занятиях (семинарах) по рассмотрению основных вопросов кадровой безопасности

Таким образом, посещение обучающимся лекционных занятий, активная самостоятельная работа, а также участие на семинарских занятиях необходимы для подготовки и успешной сдачи зачета как формы итогового контроля.

При подготовке к зачету необходимо исходить из перечня контрольных вопросов. Зачет, как правило, проводится в устной форме.

При оценивании знаний студентов экзаменатор руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- правильность ответов на вопросы;
- полнота и лаконичность ответа;
- логика и аргументированность изложения.

Более подробную информацию о методике подготовки и сдачи зачета обучающийся может получить у преподавателя.

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, 2021. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475033>.

2. Лукаш Ю.А. 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>

3. 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>

4. 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>

5. 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

6. Лукаш Ю.А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. – Электрон. дан. – М.: Флинта, 2012. – 22 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=67222&func=detail

7. 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

8. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: Кнорус, 2016.

7.2. Дополнительная литература

1. А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская Управление 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
2. 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_bb_id&&par=59244&func=detail
3. 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
4. Колетвинова Е.Ю. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс. М.: Проспект, 2016.
5. 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>
6. 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. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций* РГБ
- Информационно-правовые базы *Консультант плюс, Гарант.*

Англоязычные ресурсы

- *EBSCO Publishing* – доступ к мультidisциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald* – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

7.4. Нормативные правовые документы

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

7.5. 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
4. www.hr-journal.ru (Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом)

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

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа ¹
1	Кадровая безопасность	Тематические аудитории специальности «Экономическая безопасность», Компьютерные классы. Иные 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, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, и другими	Оснащены рабочими станциями ПК, средствами мультимедиа и досками. 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.	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 0372100052814 000062-0358818-01 от 16.12.2014 бессрочно ВЭД-Инфо, ВЭД-Алфавит, ВЭД-Платежи, ВЭД-Декларант расширенная версия, ВЭД-Контроль. Контракт 180117-С

		техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения		от 18.01.2017 – 1 год
--	--	--	--	-----------------------