

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 29.10.2025 19:55:09
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 таможен**

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

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА
Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.06 «Кадровая безопасность»

38.05.01 «Экономическая безопасность»

очная, заочная
форма(ы) обучения

Год набора - 2025

Санкт-Петербург-2024

Автор—составитель:

Доцент кафедры безопасности, к.т.н., доцент

Черноморец А.Б.

Заведующий кафедрой безопасности

д-р экон. наук, доц.

Дмитриев А.В.

РПД «Кадровая безопасность» одобрена на заседании кафедры безопасности (протокол № 9 от 12.05.2025.).

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Кадровая безопасность» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

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

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Профессиональные задачи/ Профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Планирование и организация служебной деятельности подчиненных, и контроль и учет результатов	ПКс-3.1	<i>на уровне знаний:</i> - кадровую политику и стратегии управления персоналом в целях обеспечения кадровой безопасности организации; - международных концепций и стандартов управления рисками и внутреннего контроля; <i>на уровне умений:</i> - проводить стратегический анализ внутренней и внешней среды, предвидеть условия появления угроз экономической безопасности и факторов их нейтрализации; - разрабатывать программы и процедуры внутреннего контроля трудовой деятельности работников

		организации; - анализировать и оценивать информацию, выявлять причинно-следственные связи, делать выводы <i>на уровне навыков</i>; - применять методики стратегического анализа внешней и внутренней среды.
Обеспечение кадровой составляющей экономической безопасности субъектов хозяйствования	ПКс-10.1	<i>на уровне знаний:</i> - 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; <i>на уровне умений:</i> - разрабатывать и реализовывать программы управления кадровой безопасностью организации, интегрируя знания о психологической надежности работников, кадровой политике и стратегиях управления персоналом. <i>на уровне навыков:</i> - владеть основами обеспечения кадровой безопасности организации, управления кадровыми рисками и угрозами, связанными с использованием человеческих ресурсов.
	УК ОС-10.1	<i>на уровне знаний:</i> - 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; <i>на уровне умений:</i> - разрабатывать и реализовывать программы управления кадровой безопасностью организации, интегрируя знания о психологической надежности работников, кадровой политике и стратегиях управления персоналом; <i>на уровне навыков:</i> - владеть основами обеспечения кадровой безопасности организации, управления кадровыми рисками и угрозами, связанными с использованием человеческих ресурсов.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП и ВО

Общая трудоемкость дисциплины (очная/заочная) Б1.В.06 «Кадровая безопасность»

составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часа.

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

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах/астр. часах
Общая трудоемкость	144/108
Контактная работа с преподавателем	56/42
Лекции	26/19.5
Практические занятия	28/21
Лабораторные занятия	-
Консультация	2/1,5
Самостоятельная работа	52/39
Контроль	36/27
Формы текущего контроля	Тестирование, решение кейсов, аналитическое эссе
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Очная форма обучения

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах/астр. часах
Общая трудоемкость	144/108
Контактная работа с преподавателем	14/10,5
Лекции	6/4.5
Практические занятия	6/4.5
Лабораторные занятия	-
Консультация	2/1,5
Самостоятельная работа	121/90.77
Контроль	9/6,75
Формы текущего контроля	Тестирование, решение кейсов, аналитическое эссе
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

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

«Психология профессиональной деятельности» (Б1.О.08, 3 семестр),

Изучение дисциплины в 5 семестре обучения происходит одновременно с изучением таких дисциплин как «Обеспечение экономической безопасности хозяйствующего субъекта» (Б1.О.33.03), «Трудовое право» (Б1.О.35), что обеспечивает успешное освоение профессиональных компетенций.

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

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

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

3. Содержание и структура дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и**, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадровой безопасности и государственная система	26	6/6		8/0		12	К
Раздел 2	Кадровая безопасность организации: сущность, угрозы, кадровая политика	24	6/6		6/0		12	Э
Раздел 3	Инструменты обеспечения кадровой безопасности	32	8/8		8/0		16	К
Раздел 4	Управление рисками и реагирование	24	6/6		6/0		12	Т
Контроль		36						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		144	26/26		28/0		52	

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/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадровой безопасности и государственная система	36	2/2		2/0		32	К
Раздел 2	Кадровая безопасность организации: сущность, угрозы, кадровая политика	35	2/2		1/0		32	Э
Раздел 3	Инструменты обеспечения кадровой безопасности	31	0		1/0		30	К
Раздел 4	Управление рисками и реагирование	31	2/2		2/0		27	Т
Контроль		9						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		144	6/6		6/6		121	

Примечание: 2* - не учитывается в общем количестве часов, Т-тестирование, К – решение кейса, Э – эссе,

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

Раздел 1 Основы кадровой безопасности и государственная система

Цель: Изучить базовые понятия, государственные риски и взаимодействие секторов в контексте безопасности.

Тема 1. Теоретические основы кадровой безопасности.

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

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

Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадровых рисков. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства. Построение 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.

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

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

Раздел 2 Кадровая безопасность организации: сущность, угрозы, кадровая политика

Цель: Освоить принципы построения системы безопасности в организации через кадровую политику.

Тема 4. Кадровая безопасность организации, ее сущность. Понятие угрозы кадровой безопасности организации.

Организация: определение, структура, функции. Типы организационных культур и их особенности. Представления о кадровой безопасности организации. Сущность кадровой безопасности организации, ее объект и субъект. Виды угроз и кадровых рисков. Кадровые риски современной организации в системе кадровой безопасности. Управление кадровыми рисками современной организации.

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. Открытая кадровая политика. Закрытая кадровая политика.

Тема 6. Кадровая политика и концепция безопасного кадрового развития предприятия.

Корпоративная культура предприятия и роль персонала. Корпоративная идеология, диагностика и внедрение. Приоритеты и риски кадровой политики. Угрозы в области кадровой

безопасности. Деструктивные формы поведения работников и группы риска. Саботаж на рабочем месте. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.

Раздел 3 Инструменты обеспечения кадровой безопасности

Цель: Научиться применять инструменты для минимизации рисков на всех этапах работы с сотрудниками.

Тема 7. Обеспечение безопасности организации на стадии подбора персонала.

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

Тема 8. 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 9. Психологическая надежность работника как условие кадровой безопасности организации.

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

Тема 10. Мониторинг персонала в целях обеспечения безопасности организации.

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

Тема 14. Меры безопасности при увольнении работника.

Процедура увольнения работника и возможные ошибки работодателя. Интервью с увольняемым работником. Исследование текучести персонала.

Раздел 4 Управление рисками и реагирование

Цель: Освоить методы выявления, расследования и предотвращения инцидентов.

Тема 11. Типовые виды и схемы совершения мошенничества на предприятии.

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

Тема 12. Внутренние служебные расследования.

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

1. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

Тема		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы кадровой безопасности и государственная система	К
Раздел 2	Кадровая безопасность организации: сущность, угрозы, кадровая политика	Э
Раздел 3	Инструменты обеспечения кадровой безопасности	К
Раздел 4	Управление рисками и реагирование	Т

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Полный перечень материалов текущего контроля содержится в ФОСе по дисциплине.

Пример кейса для анализа по разделу 1: Государственные риски

Тема: Утечка конфиденциальной информации из государственного учреждения

Ситуация:

В Министерстве здравоохранения произошла утечка персональных данных граждан, включая медицинские истории и номера паспортов. Расследование показало, что к утечке привело следующее:

1. Сотрудник отдела ИТ имел неограниченный доступ к базам данных, хотя его должностные обязанности не требовали этого.
2. Отсутствие мониторинга действий сотрудников с правами администратора.
3. Непроведение плановой проверки контрактного персонала (включая фрилансеров), работающего с данными.
4. Игнорирование сигналов о подозрительной активности в системе (например, массовое скачивание файлов в нерабочее время).

Последствия:

- Массовые жалобы граждан на спам и мошеннические звонки.
- Урон репутации ведомства.
- Угроза санкций со стороны регуляторов (Роскомнадзор).

Задания для анализа:

1. Определите ключевые риски, которые привели к утечке.
 - Какие государственные угрозы кадровой безопасности проявляются в этом случае? (Ссылка на Тему 2 модуля 1)
 - Как недостатки в кадровой политике (например, контроль доступа, проверка сотрудников) повлияли на инцидент?
2. Оцените эффективность мер безопасности в ведомстве.
 - Какие инструменты оценки эффективности (Тема 3 модуля 1) могли бы предотвратить утечку?

- Какие показатели (KPI) можно ввести для мониторинга кадровых рисков в госучреждениях?

3. Предложите меры по минимизации рисков:

- Как улучшить взаимодействие между государственными институтами (например, Минздрав и Роскомнадзор) для предотвращения подобных случаев? (Ссылка на Тему 13 модуля 1)

- Какие изменения в кадровой политике (например, проверка контрактников, ограничение прав доступа) необходимы?

4. Обсудите, как теоретические основы кадровой безопасности (Тема 1 модуля 1) применимы к этой ситуации.

Вопросы для дискуссии:

- Как баланс между безопасностью и удобством работы сотрудников влияет на государственные риски?

- Могут ли частные компании (например, подрядчики) стать источником угроз для госучреждений? Приведите примеры.

Формат работы:

- Групповой анализ кейса с последующей презентацией выводов.
- Индивидуальное эссе на тему: "Роль государства в предотвращении кадровых рисков: профилактика vs. реагирование" .

Примеры тем эссе к разделу 2

Теоретические аспекты

Роль корпоративной культуры в обеспечении кадровой безопасности организации.

Кадровая безопасность как элемент общей системы управления рисками компании.

Сравнительный анализ подходов к кадровой безопасности в российских и зарубежных организациях.

Этические стандарты в кадровой политике: как они влияют на безопасность организации.

История развития понятия "кадровая безопасность" и её эволюция в XXI веке.

Кадровая политика и безопасность

Как система адаптации новых сотрудников снижает риски для безопасности организации.

Роль обучения и развития персонала в предотвращении внутренних угроз.

Баланс между лояльностью сотрудников и безопасностью: возможен ли он?

Кадровая безопасность в условиях перехода на удалённый формат работы: новые риски и решения.

Влияние мотивации сотрудников на минимизацию угроз (на примере конкретной отрасли).

Управление и стратегии

Разработка стратегии безопасного кадрового развития: ключевые этапы и ошибки.

Роль руководителя в формировании "безопасной" команды: компетенции и ответственность.

Кадровая безопасность в стартапах vs. крупных корпорациях: специфика подходов.

Взаимодействие HR-службы и службы безопасности: конфликты или синергия?

Как автоматизация HR-процессов (например, AI в подборе) влияет на безопасность организации.

Кейсы и практика

Анализ кейса: почему саботаж сотрудника привёл к кризису в компании X?

Разработка антикризисной программы для предприятия с высокой текучестью кадров.

Роль профсоюзов в обеспечении кадровой безопасности: помощь или помеха?

Кадровая безопасность в условиях санкций: как адаптировать политику (на примере российских компаний).

"Утечка мозгов" как угроза безопасности: методы прогнозирования и минимизации.

Пример кейса для раздела 3 Инструменты обеспечения кадровой безопасности»

Ситуация:

Компания «ТехноСистемс» столкнулась с серией утечек конфиденциальной информации. Под подозрение попал сотрудник отдела IT-безопасности, который недавно прошел испытательный срок. Руководство заподозрило, что он мог передать данные конкурентам.

Задача:

1. Провести анализ ситуации с использованием инструментов кадровой безопасности.
2. Разработать план действий для минимизации рисков.

Задания для студентов:

Этап 1: Проверка на стадии подбора

- Задача: Изучить резюме и документы сотрудника.
- Были ли нарушения при найме?
- Какие инструменты (например, верификация дипломов, проверка в соцсетях) могли предотвратить риск?
- Практическая часть: Студенты анализируют предоставленное резюме и выявляют «красные флаги» (например, пробелы в трудовой истории, поддельные сертификаты).

Этап 2: Оценка психологической надежности

- Задача: Провести психологическое тестирование сотрудника.
- Какие тесты (например, на склонность к риску, лояльность) могли бы выявить потенциальную угрозу?
- Практическая часть: Студенты интерпретируют результаты теста (предоставлены в кейсе) и делают выводы о надежности сотрудника.

Этап 3: Мониторинг персонала

- Задача: Изучить данные внутреннего аудита.
 - Какие действия сотрудника вызывают подозрения (например, доступ к секретным файлам в нерабочее время)?
 - Какие инструменты мониторинга (например, SIEM-системы, анализ логов) могли бы помочь?
 - Практическая часть: Студенты анализируют фрагменты логов доступа к данным и выявляют аномалии.
-

Этап 4: Меры при увольнении

- Задача: Разработать план увольнения сотрудника.
- Как избежать утечек при расторжении договора?
- Какие юридические и технические меры необходимы (например, блокировка доступа, NDA)?
- Практическая часть: Студенты составляют чек-лист действий для HR и IT-отдела.

Контрольное задание:

Студенты представляют итоговый отчет, включающий:

1. Анализ ошибок на этапе найма.
2. Рекомендации по психологическому тестированию.
3. План мониторинга сотрудников.
4. Алгоритм действий при увольнении.

Критерии оценки:

- Глубина анализа рисков.
- Практическая применимость предложений.
- Соблюдение норм трудового законодательства (например, при мониторинге сотрудников).

Примечание:

Кейс можно дополнить ролевой игрой:

- Студенты делятся на группы (HR, служба безопасности, руководство) и моделируют совещание по урегулированию ситуации.

Примерные тестовые задания для раздела 4 Управление рисками и реагирование

1. Какой вид мошенничества относится к финансовым махинациям?

- A) Хищение конфиденциальных данных
- B) Подделка финансовых отчетов для сокрытия убытков
- C) Саботаж оборудования

Правильный ответ: B

2. Что является первым шагом при проведении внутреннего расследования?

- A) Опрос сотрудников
- B) Сбор доказательств (логи, документы)
- C) Уведомление СМИ о возможном инциденте

Правильный ответ: B

3. Какой инструмент помогает выявить аномалии в действиях сотрудника?

- А) Анализ логов доступа к корпоративным системам
- В) Соцопросы среди коллег
- С) Тестирование на лояльность

Правильный ответ: А

4. Что делать при подозрении на утечку данных сотрудником?

- А) Немедленно отключить его доступ к системам
- В) Уволить сотрудника без расследования
- С) Проигнорировать, если нет явных доказательств

Правильный ответ: А

5. Какой документ регламентирует порядок внутренних расследований в организации?

- А) Трудовой кодекс РФ
- В) Внутренний регламент безопасности
- С) Федеральный закон о персональных данных

Правильный ответ: В

6. Какой метод помогает предотвратить мошенничество, связанное с коррупцией?

- А) Повышение зарплат сотрудникам
- В) Разделение обязанностей (сегрегация полномочий)
- С) Запрет на общение с внешними контрагентами

Правильный ответ: В

7. Какое последствие может быть при неправильном проведении служебного расследования?

- А) Улучшение репутации компании
- В) Репутационные риски и судебные иски
- С) Повышение прибыли за счет сокрытия нарушений

Правильный ответ: В

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

устный ответ на вопросы билета
письменный ответ на вопросы билета
письменно в форме итогового теста

При реализации промежуточной аттестации с применением ДОТ:

- устно с прокторингом - в форме ответа на вопросы билета
- письменно с прокторингом - в форме ответа на вопросы билета
- в форме итогового тестирования с прокторингом в СДО

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-3.1 Способен использовать методы, приёмы и инструменты управления персоналом	Использует методы, приёмы и инструменты управления персоналом	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии – максимум баллов.
ПКс-10.1 Способен использовать методы исследования кадровой составляющей экономической безопасности	Использует методы исследования кадровой составляющей экономической безопасности	при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. 0 баллов
УК ОС-10.1 Способен определять правовые последствия действий или бездействия (собственных и иных лиц)	Определяет правовые последствия действий или бездействия (собственных и иных лиц)	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.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Понятие, принципы и уровни кадровой безопасности.
2. Условия обеспечения кадровой безопасности государства.
3. Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадровых рисков.
4. Методы оценки кадровых рисков и угроз, обусловленных структурными элементами кадровой безопасности государства.
5. Построение рискованного кадрового профиля.

6. Концептуальная модель управления кадровыми рисками и угрозами в системе кадровой безопасности государства.
7. Мониторинг и учет кадровых рисков и угроз кадровой безопасности государства.
8. Подходы к формированию оценочных критериев кадровой безопасности.
9. Показатели кадровых рисков и угроз кадровой безопасности на государственном, региональном и индивидуальном уровне.
10. Стратегические национальные приоритеты в области обеспечения кадровой безопасности.
11. Миграционная политика государства как инструмент обеспечения кадровой безопасности.
12. Возможные трудовые споры по итогам служебных расследований.
13. Взаимодействие с органами следствия и дознания при наличии оснований и подготовка ходатайства о возбуждении уголовного дела.
14. Исполнение следственного поручения о назначении ревизии и производстве неотложных следственных действий.
15. Процедура взыскания материального ущерба с работника в гражданско-правовом порядке.
16. Организация: определение, структура, функции.
17. Типы организационных культур и их особенности.
18. Представления о кадровой безопасности организации.
19. Сущность кадровой безопасности организации, ее объект и субъект.
20. Виды угроз и кадровых рисков.
21. Кадровые риски современной организации в системе кадровой безопасности.
22. Управление кадровыми рисками современной организации.
23. Стратегии управления и безопасность организации.
24. Классификации стратегии управления персоналом.
25. Кадровая политика как атрибут безопасности организации.
26. Классификации кадровой политики.
27. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации.
28. Открытая кадровая политика.
29. Закрытая кадровая политика.
30. Корпоративная культура предприятия и роль персонала.
31. Корпоративная идеология, диагностика и внедрение.
32. Приоритеты и риски кадровой политики.
33. Угрозы в области кадровой безопасности.
34. Деструктивные формы поведения работников и группы риска.
35. Саботаж на рабочем месте.
36. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.
37. Процедура привлечения персонала.
38. Документальная проверка.
39. Оценка соискателя в процессе собеседования.
40. Медико-психологическая проверка.
41. Административно-правовая проверка.
42. Проверка профессиональной компетентности и пригодности.
43. Принципы внутреннего взаимодействия.
44. Регламент проверки кандидатов на работу.
45. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия.
46. Карьера как условие кадровой безопасности организации.
47. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации.
48. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность.
49. Надежность работника и её виды.
50. Регулятивный компонент психологической надежности и кадровые риски.
51. Личностно-типологический компонент психологической надежности и кадровые риски.

52. Профессионально-психологический компонент надежности и кадровые риски.
53. Проверка персонала во время адаптации в компании.
54. Обратная связь от работников.
55. Коммуникации на предприятии.
56. Лояльность персонала.
57. Виды правонарушений со стороны персонала.
58. Инсайдеры.
59. Способы выявления фактов противоправных действий.
60. Проверка сотрудников.
61. Провокационные мероприятия как инструмент выявления неблагонадежных работников
62. Использование информационно-аналитических программные продукты для обеспечения кадровой безопасности организации.
63. Процедура увольнения работника и возможные ошибки работодателя.
64. Интервью с увольняемым работником.
65. Исследование текучести персонала.
66. Несоблюдение бюджетных процессов.
67. Разработка и внедрение некорректных регламентов.
68. Приобретение новых основных средств вместо списанных.
69. Искажение учетных данных по закупкам основных средств путем некорректного ввода информации в программу.
70. Фальсификация приобретения и последующего сбыта товарно-материальных ценностей.
71. Нецелевое расходование средств, выделенных на оплату расходов.
72. Мошенничество с инвестиционными проектами.
73. Злоупотребление при инвестиционных сделках.
74. Злоупотребление доверием.
75. Разработка и внедрение некорректных процедур документооборота.
76. Мошенничество при обучении работников.
77. Мошенничество с ТМЦ с использованием чрезвычайной ситуации.
78. Использование должностного положения для совершения мошенничества.
79. Искажения сумм кредиторской задолженности путем необоснованного изменения данных соответствующих видов отчетности.
80. Искажение данных первичного учета по организации продаж.
81. Злоупотребление должностными полномочиями.
82. Осуществление банковских операций с нарушением регламентных процедур.
83. Мошенничество с премиальными выплатами.
84. Использование аффилированных связей.
85. Искажение отчетности при организации и осуществлении закупок.
86. Несанкционированное внесение изменений в программные продукты.
87. Правовые основы проведения внутренних служебных расследований.
88. Правила и методы проведения внутренних служебных расследований.
89. Правила процессуального закрепления выявленных фактов нарушений.
90. Завершение внутренних служебных расследований.

5.3. Показатели и критерии оценивания текущих промежуточных форм контроля

5.3.1 Оценка по БРС за 6 семестр очной формы

Расчет ТКУ (ТКУ – текущий контроль успеваемости)

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

максимальное кол-во баллов за семестр за решение кейса (К) = $100 \times 0,2 = 20$

максимальное кол-во баллов за семестр за аналитическое эссе (Э) = $100 \times 0,2 = 20$

максимальное кол-во баллов за семестр за тестирование (Т) = $100 \times 0,2 = 20$

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

Расчет ПА (ПА – промежуточная аттестация) Экзамен

Коэффициент по промежуточной аттестации- 0,4

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

Оценочные средства (наименование контрольной точки)	Коэффициент веса контрольной точки	Максимальное кол-во баллов за семестр	Показатели оценки	Критерии оценки
Решение кейса	0,2	20	Студенты получают формулировку проблемной ситуации (кейса) профессиональной деятельности, для которой нужно найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность анализировать элементы ситуации, навыки, необходимые для профессиональной деятельности.	Полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, правильные ответы на дополнительные вопросы 10 баллов
Аналитическое эссе	0,2	20	Полнота раскрытия темы, всесторонний анализ ситуации, рисков, возможностей и угроз, обоснованные выводы, оформление текста и соответствие регламенту	Эссе, раскрывающее тему и оформленное в соответствии с требованиями СЗИУ РАНХИГС. 20 баллов
Тестирование	0,2	20	Тестирование проходит с использованием LMS Moodle или в письменной форме. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	85-100 % правильно выполненных заданий 20 баллов
Всего	0,6	60		

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

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

Система оценивания по заочной форме обучения- 6 семестр

- «Отлично»– теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.
- «Хорошо»– теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.
- «Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы носят существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

5.4 Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с Приказом РАНХиГС № 02-2531 от 12.12.2024 г

"Об утверждении Положения о единой балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости студентов Академии и ее использовании при поведении текущей и промежуточной аттестации"

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

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

60 баллов – на текущий контроль успеваемости;

40 баллов – на промежуточную аттестацию;

Формула расчета итоговой балльной оценки по дисциплине

Итоговая балльная оценка по дисциплине = Результат ТКУ + Результат ПА

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

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

Таблица

Система перевода итоговой балльной оценки в традиционную и бинарную

Итоговая балльная оценка по БРС РАНХиГС	Традиционная система	Бинарная система
95-100	Отлично	зачтено
85-94		
75-84	Хорошо	
65-74		
55-64	Удовлетворительно	
0-54	Неудовлетворительно	не зачтено

6. Методические материалы по освоению дисциплины

При проведении промежуточного контроля в билете или во вложении (дополнении) к билету может присутствовать на усмотрение преподавателя задание (задача, тест или другие формы контроля, допустимые при проведении аттестации), как один из элементов оценки при ответе. Аттестационное испытание проводится преподавателем или экзаменационной комиссией для оценивания степени и уровня достижения результатов обучения. При прохождении аттестационного испытания студенты должны иметь при себе зачётные книжки, которые они перед началом аттестационного испытания предъявляют преподавателю или экзаменационной комиссии. При проведении аттестационного испытания не допускается наличие у студентов посторонних объектов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестационного испытания, в т.ч. в части самостоятельного выполнения задания (подготовки к ответу на вопрос) студентом. Продолжительность проведения аттестационного испытания, включая время подготовки студента к ответу на аттестационном испытании, проводимом в устной форме, составляет от 15 до 30 минут. При сдаче аттестационного испытания в устной форме по билетам студент, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право выбора второго билета с соответствующим продлением времени на подготовку к ответу. При этом оценка снижается на один балл при традиционной системе оценивания. Выбор третьего билета не допускается. Количество обучающихся, одновременно находящихся в аудитории при проведении аттестационного испытания определяется преподавателем.

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

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

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Во время промежуточной аттестации обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой и калькулятором.

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

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

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

Отдельные темы дисциплины могут быть трудны для самостоятельного изучения студентами, поэтому необходима методическая переработка материала лектором. При

существовании разнообразных концепций по отдельным темам лекции необходимы для их объективного освещения.

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

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

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

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

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

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

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

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

Студенту также необходимо знать следующее:

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

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

Формы текущего контроля применяются аудиторно или с применением ДОТ.

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

Контрольные вопросы предназначены для проверки качества усвоения лекционного материала и материала, изученного обучающимися самостоятельно по рекомендуемой основной и дополнительной литературе. Ответы на контрольные вопросы готовятся обучающимися самостоятельно и проверяются преподавателем на практических занятиях в ходе применяемых форм текущего контроля. Наиболее сложные вопросы обсуждаются с преподавателем на текущих практических занятиях.

Самостоятельная работа является неотъемлемой и важнейшей частью работы обучающихся, которая основана на более подробной проработке и анализе информации в изучаемой области. Поиск ответов на вопросы для самостоятельной работы в некоторых случаях предполагает не только изучение основной учебной литературы по дисциплине, но и привлечение дополнительной литературы по смежным дисциплинам, а также использование ресурсов сети Интернет.

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

результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

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

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

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

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

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

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

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

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

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

- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы позволяют преподавателю применять интерактивные формы обучения при проведении аудиторных занятий и занятий с применением ДОТ, при самостоятельной работе студентов с учетом установленных форм текущего контроля.

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

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

Выполнение практических заданий требует от обучающегося предварительного изучения лекционного материала, учебной и научной литературы и прочих информационных источников, в том числе периодических изданий и Интернет-ресурсов. Каждое задание объясняется преподавателем либо содержит краткие методические указания к его выполнению.

Методические рекомендации по работе с литературой при подготовке эссе

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

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

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

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

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

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

сокращая его на неоднократное возвращение к данному источнику при написании текста курсовой работы. Совершенно обязательно каждую выписку снабжать ссылкой на источник с указанием соответствующей страницы.

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

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

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

Конспект. Небольшое сжатое изложение изучаемой работы, в котором выделяется самое основное, существенное. Основные требования – краткость, четкость формулировок, обобщение важнейших теоретических положений. Составление конспекта требует вдумчивости, достаточно больших затрат времени и усилий. Конспект – это средство накопления материала для будущей курсовой работы. Конспектирование способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала, помогает вырабатывать навыки правильного изложения в письменной форме важнейших теоретических и практических вопросов, умение четко их формулировать, ясно излагать своими словами.

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

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

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

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

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

7.1. Основная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531893> (дата обращения: 2.05.2025);

2. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности: учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 585 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12368-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518878> (дата обращения: 2.05.2025);
3. Астахова Е.А., Боранукова С.В., Калюгина С.Н., Ларионова Н.А., Маринец И.Н., Федорова С.А. К13 Кадровая безопасность социально-экономической системы: учебное пособие / Е.А. Астахова, С.В. Боранукова, С.Н. Калюгина, Н.А. Ларионова, И.Н. Маринец, С.А. Федорова. — Часть 1. — Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2019. — 136 с.;
4. Лукаш Ю. Кадровая безопасность компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://idp.nwipa.ru:2422>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - Текст: электронный. - URL: <https://idp.nwipa.ru:2422/catalog/product/924774>;
5. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 220 с. — 978-5-394-03124-3. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/83142.html>;
6. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2019. — 508 с. — 978-5-394-03422-0. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/85372.html>;
7. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. М.:Флинта, 2012. —200 с.
[http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?
&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_
bb_id&&par=67294&func=detail](http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=67294&func=detail);
8. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А.; под общ. ред. Н. А. Омельченко Кадровая политика и кадровый аудит организации. М.:Юрайт, 2014. - 365 с.
[http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?
&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_
bb_id&&par=75013&func=detail](http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=8&start=0&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=75013&func=detail);
9. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: Кнорус, 2016.

7.2. Дополнительная литература

1. Монография «Кадровая безопасность организации» / К.А. Прозоровская; под ред. д-ра экон. наук, проф. В.К. Потемкина. — СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. — 75 с.;
2. 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

3. Белозор Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ф.И. Белозор. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — 978-5-4486-0441-6. — Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2239/79679.html>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

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

7.4. Интернет-ресурсы

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

7.5 Иные источники

В ходе образовательного процесса не используется.

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

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

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ 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.

Информационные справочные системы

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