



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ
Начальник учебно-методического управления

«29» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кадровая безопасность

направление подготовки/специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

направленность (профиль)/специализация образовательной программы Финансово-аналитическое
обеспечение экономической безопасности хозяйствующих субъектов и организаций

Форма обучения очная

Санкт-Петербург, 2023

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины являются формирование у обучающихся знаний и умений, необходимых для грамотного и профессионального исполнения соответствующих служебных обязанностей в области анализа типологий финансовых махинаций, усвоение основополагающих принципов, понятий, терминов и методов, используемых и создающих основу для понимания роли анализа финансовых махинаций для обеспечения без-опасности бизнеса.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов нетерпимого отношения к преступному и коррупционному поведению, уважительного отношения к праву и закону;
- способность обучающихся к интегральному экономико-правовому подходу в понимании методов управления криминальными рисками, снижению преступности и коррупции;
- привитие навыков институционально-экономического осмысления способов ограничения преступности;
- формирование потребности к совершенствованию навыков самостоятельного изучения и анализа экономико-правовых феноменов;
- формирование убеждения у студентов о необходимости непрерывного профессионального совершенствования, как с помощью дальнейшего обучения, так и самостоятельного овладения новыми знаниями.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения ОПОП
ПК-2 Способен проводит финансовые расследования в организации	ПК-2.1 Проводит оценку финансовых операций (сделок) организации	знает Требования к проведению финансовых операций (сделок) организации и риски при подборе кадров умеет Оценивать финансовые операции организации, оценивать риски и условия использования методов управления кадрами владеет Методами анализа финансовых операций и управления кадрами
ПК-2 Способен проводит финансовые расследования в организации	ПК-2.2 Составляет аналитический отчет для принятия мер по линии ПОД/ФТ в организации	знает Критерии оценки состояния экономической безопасности предприятия, современные технологии и процедуры кадрового отбора умеет Составлять аналитический отчет состояния экономической безопасности предприятия владеет Основными методами анализа для принятия мер по линии ПОД/ФТ в организации

ПК-2 Способен проводить финансовые расследования в организации	ПК-2.3 Представляет аналитический отчет для принятия мер по линии ПОД/ФТ в организации	<p>знает Регламент ведения документооборота, применения информационных технологий, создания и ведения баз</p> <p>умеет Составлять рекомендации и представлять аналитический отчет состояния экономической безопасности предприятия</p> <p>владеет Навыками работы с организационно-распорядительными документами организации</p>
ПК-2 Способен проводить финансовые расследования в организации	ПК-2.4 Разрабатывает план мероприятий противодействия легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма в организации	<p>знает Нормативно-правовые акты по противодействию легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма</p> <p>умеет Составлять план мероприятий противодействия легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем и финансирования терроризма в организации</p> <p>владеет Методами предупреждения экономических преступлений и проведения финансовых расследований</p>
ПК-3 Способен проводить экономический анализ деятельности организации	ПК-3.1 Проводит сбор и обработку данных для проведения расчетов экономических показателей организации	<p>знает Основные направления анализа состояния экономической безопасности предприятия, информационные технологии и программные средства</p> <p>умеет Собирать и обрабатывать данные для проведения расчетов экономических показателей организации</p> <p>владеет Навыками сбора и обработки данных хозяйственного, налогового и бюджетного учетов для проведения расчетов экономических показателей организации</p>
ПК-3 Способен проводить экономический анализ деятельности организации	ПК-3.2 Осуществляет расчет экономических показателей результатов деятельности организации	<p>знает Экономические показатели, определяющие результаты деятельности организации</p> <p>умеет Проводить расчеты экономических показателей результатов деятельности организации</p> <p>владеет Навыками расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации</p>

ПК-3 Способен проводить экономический анализ деятельности организации	ПК-3.3 Проводит оценку показателей экономической безопасности организации в соответствии с поставленной задачей	знает Основные методы анализа состояния экономической безопасности предприятия умеет Разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения владеет Методами анализа финансовых операций и управления кадрами
ПК-3 Способен проводить экономический анализ деятельности организации	ПК-3.4 Составляет отчет по результатам экономического анализа деятельности организации	знает Ведение документооборота и применение информационных технологий умеет Составлять аналитический отчет состояния экономической безопасности предприятия владеет Навыками интерпретации полученных результатов, оценки эффективности и прогнозирования финансово-хозяйственной деятельности организации
ПК-3 Способен проводить экономический анализ деятельности организации	ПК-3.5 Составляет рекомендации по улучшению экономических показателей организации	знает Пути повышения эффективности экономических показателей организации умеет Проводить исследования для выявления рисков с целью улучшения экономических показателей владеет Навыками выявления, предупреждения, локализации и нейтрализации внутренних и внешних угроз и рисков

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) включена в Блок «Дисциплины, модули» Б1.В.ДВ.03.01 основной профессиональной образовательной программы 38.05.01 Экономическая безопасность и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Административное право	ОПК-5.1, ОПК-5.2
2	Принятие решений в обеспечении экономической безопасности	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
3	Экономика организации (предприятия)	ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-1.1, ОПК-1.4

1.	1 раздел. Кадровая безопасность, понятия, методы										
1.1.	Субъекты и объекты кадровой безопасности. Экономическое обоснование мер кадровой безопасности	6	2		4				6	12	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
1.2.	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности	6	2		4				6	12	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
1.3.	Классификация кадровой безопасности	6	2		4				6	12	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
2.	2 раздел. Анализ производственно-хозяйственной деятельности, текущего состояния системы кадровой безопасности										
2.1.	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии	6	2		4				6	12	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
2.2.	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала.	6	2		4				6	12	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5

2.3.	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом	6	2		4				6	12	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
3.	3 раздел. Разработка системы управления кадровой безопасности										
3.1.	Совершенствование системы доступа к информации	6	2		4				10	16	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
3.2.	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации	6	2		4				10	16	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5
4.	4 раздел. Контроль										
4.1.	Зачёт	6								4	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5

5.1. Лекции

№ разд	Наименование раздела и темы лекций	Наименование и краткое содержание лекций
1	Субъекты и объекты кадровой безопасности. Экономическое обоснование мер кадровой безопасности	Субъекты и объекты кадровой безопасности Сущность и содержание конкурентной борьбы. Термин «конкуренция (конкурентная борьба)» (competition, с
2	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности Способы минимизации ущерба кадровой безопасности

3	Классификация кадровой безопасности	Классификация кадровой безопасности Классификация кадровой безопасности
4	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии
5	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала.	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала
6	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом
7	Совершенствование системы доступа к информации	Совершенствование системы доступа к информации Совершенствование системы доступа к информации
8	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации

5.2. Практические занятия

№ разд	Наименование раздела и темы практических занятий	Наименование и содержание практических занятий
1	Субъекты и объекты кадровой безопасности. Экономическое обоснование мер кадровой безопасности	Субъекты и объекты кадровой безопасности 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
2	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
3	Классификация кадровой безопасности	Классификация кадровой безопасности 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
4	Характеристика текущего состояния	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на

	кадровой безопасности на предприятии	предприятии 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
5	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала.	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
6	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
7	Совершенствование системы доступа к информации	Совершенствование системы доступа к информации 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.
8	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины. 4. Выполнение проблемно-ориентированных заданий.

5.3. Самостоятельная работа обучающихся

№ разд	Наименование раздела дисциплины и темы	Содержание самостоятельной работы
1	Субъекты и объекты кадровой безопасности. Экономическое обоснование мер кадровой безопасности	Субъекты и объекты кадровой безопасности 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
2	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия.

		3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
3	Классификация кадровой безопасности	Классификация кадровой без-опасности 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
4	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
5	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала.	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
6	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения убытков, связанных с персоналом 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
7	Совершенствование системы доступа к информации	Совершенствование системы доступа к информации 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.
8	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации 1. Изучение рекомендованной литературы по рассматриваемым вопросам. 2. Подготовка доклада, презентации по теме занятия. 3. Анализ конкретных ситуаций из отечественной и зарубежной практики дисциплины.

6. Методические материалы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Программой дисциплины предусмотрена очная, с применением ДОТ форма обучения.

Основные виды занятий:

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Распределение занятий по часам представлено в РПД. Важнейшим этапом курса

является самостоятельная работа с использованием научной литературы.

Приступая к изучению дисциплины, необходимо в первую очередь ознакомиться содержанием РПД.

Лекции имеют целью дать систематизированные основы научных знаний по изучаемой тематике.

При изучении и проработке теоретического материала для студентов необходимо:

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;

- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД литературные источники и ЭОР.

В процессе обучения студенты выполняют ряд самостоятельных заданий в рамках внеаудиторной работы.

К видам самостоятельной работы в рамках обучения по данной программе относятся:

- поиск и изучение существующих доктринальных материалов в рамках курса;

- поиск и изучение нормативных правовых актов, в том числе с использованием электронных баз данных;

- поиск и изучение материалов судебной практики по каждой теме курса;

- анализ изученных материалов и подготовка устных докладов и рефератов в соответствии с выбранной для этого вида работы темой.

В рамках изучения материалов как доктринального, так и правоприменительного характера студенты должны ознакомиться с основными подходами к изучению каждой темы, составить собственное мнение о проблемах, затрагиваемых в теме.

7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код и наименование индикатора контролируемой компетенции	Вид оценочного средства
1	Субъекты и объекты кадровой безопасности. Экономическое обоснование мер кадровой безопасности	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
2	Способы минимизации ущерба кадровой безопасности	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
3	Классификация кадровой безопасности	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
4	Характеристика текущего состояния кадровой безопасности на предприятии	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
5	Кадровое обеспечение деятельности предприятия. Порядок подбора, адаптации и формирование лояльности персонала.	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
6	Виды угроз со стороны персонала. Система контроля и предотвращения	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-	Решение тестовых заданий

	убытков, связанных с персоналом	3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	
7	Совершенствование системы доступа к информации	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
8	Повышение лояльности персонала и совершенствование процесса адаптации	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	Решение тестовых заданий
9	Зачёт	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4, ПК-3.5	собеседование

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля успеваемости, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Тесты и контрольные вопросы для проведения текущего контроля для проверки сформированности индикатора достижения компетенции ПК-2.1-2.4; ПК-3.1-3.5

Тесты

1. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих торговлю и сферу услуг, выступает ...
 - а) разглашение коммерческой тайны;
 - б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
 - в) прямые хищения имущества работодателя.
2. Появление иностранных спецслужб в числе субъектов угроз безопасности организаций по кадровому направлению их деятельности наиболее вероятно ...
 - а) в системе органов государственного управления;
 - б) в финансовом секторе экономики;
 - в) в реальном секторе экономики.
3. Наибольшую опасность для кадровой безопасности организации ее конкуренты представляют ...
 - а) в финансовом секторе экономики;
 - б) в торговле и сфере услуг;
 - в) в реальном секторе экономики.
4. Наибольшую опасность для информационной безопасности организации собственные сотрудники представляют в ...
 - а) в финансовом секторе экономики;
 - б) в торговле и сфере услуг;
 - в) в реальном секторе экономики.
5. С позиции стратегических интересов организации переманивание ведущих специалистов представляет наибольшую угрозу ...
 - а) в финансовом секторе экономики;
 - б) в торговле и сфере услуг;
 - в) в сфере науки и научного обслуживания.
6. Угрозы безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности с наибольшего числа имеющихся в организации рабочих мест могут быть реализованы ...
 - а) в финансовом секторе экономики;
 - б) в торговле и сфере услуг;
 - в) в сфере науки и научного обслуживания.
7. Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют ...
 - а) угрозы в адрес собственного персонала;
 - б) угрозы со стороны собственного персонала;
 - в) угрозы со стороны нештатных сотрудников.
8. Особенности трудовой ментальности россиян ...
 - а) увеличивают вероятность реализации угроз по кадровому направлению;
 - б) уменьшают вероятность реализации угроз по кадровому направлению;
 - в) на вероятность реализации угроз по кадровому направлению не влияют.
9. Особенности кадровой стратегии конкретного работодателя ...

- а) влияют только на вероятность реализации угроз в адрес его персонала;
- б) влияют только на вероятность реализации угроз со стороны его персонала;
- в) влияют на вероятность реализации угроз как в адрес его персонала, так и со стороны его персонала.

10. Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций – работодателей служит ...

- а) Конституция РФ;
- б) Трудовой кодекс РФ;
- в) Закон РФ «О безопасности».

11. Выбор варианта базовой стратегии организации в области обеспечения собственной безопасности по кадровому направлению деятельности находится в компетенции ...

- а) службы безопасности;
- б) топ менеджмента;
- в) службы персонала.

12. Общая ответственность за безопасность организации по кадровому направлению деятельности возложена ...

- а) на службу безопасности;
- б) на руководителей структурных подразделений;
- в) на службу персонала.

13. Основной объем текущей работы по обеспечению безопасности организации по кадровому направлению деятельности выполняется силами ...

- а) службы безопасности;
- б) руководителей структурных подразделений;
- в) службы персонала.

14. При решении конкретных управленческих задач, связанных с обеспечением безопасности организации по кадровому направлению деятельности ...

- а) служба безопасности технически подчинена службе персонала;
- б) служба персонала технически подчинена службе безопасности;
- в) взаимная соподчиненность указанных служб зависит от решаемой задачи.

15. Основным методическим требованием к системе управления кадровой безопасностью организации выступает ...

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

16. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности ...

- а) мероприятий по предотвращению потенциальных угроз;
- б) мероприятий по эффективному отражению потенциальных угроз;
- в) мероприятий по выявлению и наказанию субъектов реализованных угроз.

17. При ранжировании задач в рамках системы управления кадровой безопасностью организации должен обеспечиваться принцип приоритетности защиты ...

- а) высоколиквидных активов организации;
- б) конфиденциальной информации;
- в) сотрудников организации.

18. В эксплуатации системы управления кадровой безопасностью организации должны участвовать ...

- а) службы безопасности и персонала;
- б) указанные выше службы и руководителей структурных подразделений;
- в) все подразделения и сотрудники организации.

19. Затраты на эксплуатацию системы управления кадровой безопасностью организации должны быть ...

- а) соразмерны масштабам и вероятности ожидаемых угроз;
- б) соразмерны текущим финансовым возможностям организации;
- в) строго лимитированы.

20. При разработке «Положения о службе безопасности организации» необходимо регламентировать ...

- а) весь перечень ее функциональных обязанностей;
- б) пределы ее компетенции;
- в) весь перечень функциональных обязанностей и пределы компетенции.

21. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны конкурентов выступает ...

- а) шантаж;
- б) подкуп,
- в) прямые угрозы.

22. Наиболее распространенным инструментом вербовки сотрудников организации со стороны криминальных структур выступает ...

- а) шантаж;
- б) подкуп,
- в) прямые угрозы.

23. О любых попытках вербовки сотрудник обязан немедленно сообщить ...

- а) службе безопасности;
- б) непосредственному руководителю,
- в) лично руководителю организации.

24. Мотивом для вербовки сотрудника с использованием шантажа может являться ...

- а) факт допущенных ранее нарушений служебных обязанностей;
- б) факт допущенных ранее нарушений законодательства,
- в) компрометирующие сотрудника факты его личной жизни;
- г) любые сведения, компрометирующие сотрудника в глазах работодателя.

25. Сотрудник организации ставший объектом шантажа в силу допущенного им ранее обмана доверия работодателя, но своевременно сообщивший об этом службе безопасности ...

- а) полностью освобождается от ответственности за данный обман;
- б) несет ответственность за обман в полном объеме,
- в) несет ответственность в минимально возможном объеме.

26. Немедленное увольнение выявленного службой безопасности сотрудника, завербованного конкурентами ...

- а) всегда целесообразно;
- б) не целесообразно;
- в) иногда не целесообразно.

27. Профилактика угроз вербовки сотрудников организации начинается ...

- а) на стадии отбора кандидатов на трудоустройство;
- б) на стадии испытательного срока;
- в) после завершения испытательного срока.

28. Основной причиной покушений на топ менеджмент коммерческих организаций в современных отечественных условиях выступает ...

- а) отказ от сотрудничества с криминальными группировками;
- б) невыполнение обязательств уже принятых на себя перед криминальными группировками;
- в) попытка лавировать между несколькими криминальными группировками.

29. Основным методом противодействия выявленной угрозе покушения на руководителя организации, заказанного ее конкурентами, вступает ...

- а) возобновление переговоров с конкурентом;
- б) угроза использование адекватных действий в отношении конкурента;
- в) усиление физической защиты руководителя организации.

30. Максимально эффективная физическая защита руководителя организации, представляющей крупный бизнес ...

- а) полностью гарантирует его безопасность;
- б) чаще всего гарантирует его безопасность;
- в) чаще всего не гарантирует его безопасность.

31. Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации в устной форме выступают ...

- а) организационные методы;
- б) технические методы,
- в) программные методы.

32. Конфиденциальные базы электронных данных наиболее целесообразно хранить ...

- а) в компьютерах, отключенных от сети Интернет;
- б) в компьютерах, отключенных от любых сетей;
- в) в компьютерах, отключенных от любых сетей и размещенных в ограниченных для доступа помещениях.

33. Общий контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен ...

- а) на службу безопасности;
- б) на руководителей структурных подразделений,
- в) на службу безопасности и на руководителей структурных подразделений.

34. Оперативный контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации возложен ...

- а) на службу безопасности;
- б) на руководителей структурных подразделений,
- в) на службу безопасности и на руководителей структурных подразделений.

35. Для обеспечения эффективного обучения сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности руководителями структурных подразделений организации могут привлекаться специалисты ...

- а) службы безопасности;
- б) кадровой службы,
- в) службы информационных технологий;
- г) всех подразделений, работающих с конфиденциальной информацией.

36. Основная ответственность за обучение сотрудников правилам обеспечения информационной безопасности организации возложена ...

- а) на службу безопасности;
- б) на руководителей структурных подразделений,
- в) на кадровую службу.

37. За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации ...

- а) может быть привлечен к уголовной ответственности;
- б) не может быть привлечен к уголовной ответственности;
- в) чаще всего не может быть привлечен к уголовной ответственности.

38. За умышленное разглашение конфиденциальной информации своего работодателя сотрудник коммерческой организации ...

- а) подлежит немедленному увольнению;
- б) чаще всего - подлежит немедленному увольнению,
- в) не подлежит увольнению.

39. К руководителю структурного подразделения организации в случае нарушения подчиненными ему сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности работодателя ...

- а) не могут быть применены административные санкции;
- б) могут быть применены административные санкции,
- в) могут быть применены административные санкции в случае если подробные нарушения приобрели в подразделении системный характер.

40. К сотруднику, вторично совершившему неумышленные нарушения правил работы с конфиденциальной информацией, наиболее целесообразно применить ...

- а) экономические санкции;
- б) административные санкции,
- в) психологические санкции.

41. Для защиты имущества организации – работодателя камеры скрытого наблюдения ...

- а) могут использоваться без каких либо ограничений;
- б) могут использоваться при условии официального уведомления об этом сотрудников;
- в) не могут использоваться.

42. Внутренние ревизии, как инструмент контроля над сохранностью имущества работодателя, могут осуществляться ...

- а) в форме регулярных плановых проверок;

- б) в форме внезапных проверок,
 - в) в форме как регулярных плановых, так и внезапных проверок.
43. Статус «материально ответственных лиц» может быть распространен ...

- а) на любых сотрудников организации;
- б) только на определенные категории сотрудников организации;
- в) только на сотрудников, имеющих доступ к наличным деньгам.

44. Статус «материально ответственного лица» должен быть закреплен ...

- а) в трудовом договоре сотрудника;
- б) в должностной инструкции сотрудника;
- в) в трудовом договоре и в должностной инструкции сотрудника.

45. Служба безопасности вправе осуществлять досмотр личных вещей сотрудников при

выходе ими за пределы территории организации ...

- а) без каких либо ограничений;
- б) только на государственных режимных предприятиях.

7.3. Система оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении текущего контроля успеваемости

<p>Оценка «отлично» (зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; - точное использование научной терминологии, систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю) <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - владеет навыками самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; - применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий; - грамотно обосновывает ход решения задач; - безусловно владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; - творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активно участвует в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий
---------------------------------------	---

<p>Оценка «хорошо» (зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю) <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; - использует научную терминологию, лингвистически и логически правильно излагает ответы на вопросы, умеет делать обоснованные выводы; - владеет инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий; - обосновывает ход решения задач без затруднений
<p>Оценка «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой; - использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку; - владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; - умеет под руководством преподавателя решать стандартные задачи <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; - достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий
<p>Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фрагментарные знания по дисциплине; - отказ от ответа (выполнения письменной работы); - знание отдельных источников, рекомендованных рабочей программой по дисциплине; <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не умеет использовать научную терминологию; - наличие грубых ошибок <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень культуры исполнения заданий; - низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - отсутствие навыков самостоятельной работы; - не может обосновать алгоритм выполнения заданий

7.4. Теоретические вопросы и практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.4.1. Теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Примерный перечень вопросов:

1. Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации.
2. Основные понятия системы кадровой безопасности.
3. Классификация возможных угроз кадровой безопасности.
4. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности.
5. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и ее особенности в современной России.
6. Факторы угроз кадровой безопасности в России.
7. Структура системы управления кадровой безопасностью в современной организации.
8. Варианты стратегии управления кадровой безопасностью
9. Факторы, определяющие выбор варианта общей стратегии управления кадровой безопасностью организации
10. Оценка эффективности системы управления кадровой безопасностью.
11. Служба безопасности современной организации: функции, организация. Контроль над деятельностью службы безопасности.
12. Основные направления взаимодействия службы безопасности с другими подразделениями организации.
13. Распределение функций, полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью.
14. Методические требования к организации и эксплуатации системы управления кадровой безопасностью.
15. Системный подход к проблеме обеспечения кадровой безопасности.
16. Методы проверки кандидатов на этапе приема на работу в организацию как элемент системы управления кадровой безопасностью.
17. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации.
18. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя.
19. Противодействие угрозе покушений на собственников и топ-менеджеров организации.
20. Содержание и классификация конфиденциальной информации.
21. Порядок сбора, накопления и хранения информации о собственной деятельности.
22. Типовые причины, формы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала.
23. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала.
24. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности.
25. Контроль над сотрудниками организации.
26. Классификация имущества организации как объекта угроз.
27. Типовые причины, формы и методы реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала.
28. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала.
29. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности.
30. Организация мотивации: в области позитивной мотивации, в области специальных санкций.

7.4.2. Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Контрольные вопросы

1. Что такое институциональные ограничители коррупции, теневой экономики и экономической преступности?
2. Дайте характеристику экономической преступности, раскройте её сущность и методы противодействия.
3. Что такое теория экономики публичного сектора и в чём её практическое значение в обеспечении экономической безопасности?

4. Почему страховое и юридическое сопровождение сделок - инструменты противодействия экономической преступности и коррупции.
5. Каким образом осуществляется страхование криминальных рисков в банковском секторе?
6. Как функционально соотносятся между собой: институт компенсаций, противодействие криминальным рискам и экономическая безопасность?
7. Каким образом страхование предпринимательских рисков выступает как защита от вымогательства?
8. Раскройте сущность страхования перевозок и его роль в ограничении криминальных рисков на транспорте.
9. Как страхование авиаперевозок и Римская Конвенция ИКАО от 7 октября 1952г. ограничивают криминальные и иные риски в сфере гражданской авиации?
10. Дайте характеристику ОСАГО, как инструменту противодействия криминальным рискам мошенничества, связанных с имитацией ДТП (т.н. «подставами»).
11. Почему страхование госзакупок - инструмент противодействия коррупции?
12. Проведите сравнительный анализ страхования госзакупок в России и за рубежом.
13. Как страхование госзакупок в сфере ВПК работает в качестве инструмента обеспечения экономической безопасности и национальной обороны?
14. Что такое экономический подход к изучению преступлений и наказаний?
15. На каких основополагающих принципах базируется экономическая теория преступлений и наказаний?
16. Дайте характеристику экономическому анализу индивидуального преступного поведения.
17. Опишите преступление как индивидуальный рациональный выбор.
18. Раскройте содержание экономики организованной преступности и терроризма.
19. Как осуществляется экономический анализ наркобизнеса?
20. В чём смысл подхода в анализе коррупции как экономического института?
21. Что такое экономическая теория контроля над преступностью?
22. Каковы общие принципы экономической оптимизации борьбы с преступностью?
23. В чём основной смысл содержания экономической теории преступлений и наказаний и её практическое значение?
24. Почему проблема коррупции носит институциональный характер?
25. Раскройте смысл логической связки: коррупция и права собственности.
26. Дайте характеристику коррупции с позиции теории трансакционных издержек.
27. Каковы институциональные ограничители экономической преступности и коррупции?
28. Какова взаимосвязь коррупции с уровнем экономической безопасности?
29. Какую роль играет экономический анализ права (Law and economics or economic analysis of law) в обеспечении экономической безопасности?
30. Как связаны принципы анализа эффективности нормативных актов и экономическая безопасность?
31. Что собой представляет эффективность нормативного акта как поведение экономических субъектов?
32. В чём связь законов, правил, нормативных актов и Парето-эффективного распределения?
33. Опишите правила, перераспределяющие стоимость и природу государства как обладателя сравнительных преимуществ в области применении насилия.
34. Раскройте смысл неравного распределения силы принуждения.
35. Дайте характеристику прогнозному и оценочному анализу нормативных актов.
36. Что такое проект нормативного акта и оценка возможных экономических последствий?
37. Каким образом происходит выявление групп индивидов или организаций, затрагиваемых проектируемым нормативным актом?
38. Опишите технологию оценки величин выгод и издержек для каждой из выявленных групп специальных интересов.
39. Как выполняется качественный анализ намечаемого к введению правила: обоснование вывода об экономическом качестве законопроекта?

40. Какова функциональная взаимозависимость прогнозный анализ нормативных актов и экономическая безопасность?

41. Каким образом в современном мире институт компенсаций влияет на уровень преступности?

42. В чём заключаются проблемы и перспективы страхования предпринимательских рисков в современной России?

7.4.3. Примерные темы курсовой работы (проекта) (при наличии)

Курсовые проекты (работы) учебным планом не предусмотрены.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом,

определяющим порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Процедура оценивания формирования компетенций при проведении текущего контроля приведена в п. 7.2.

Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля приведены в п. 7.3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Зачет проводится в форме собеседования.

7.6. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Уровень освоения и оценка			
	Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	Уровень освоения компетенции «недостаточный». Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Уровень освоения компетенции «пороговый». Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Уровень освоения компетенции «продвинутый». Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Уровень освоения компетенции «высокий». Компетенции сформированы. Знания аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка

знания	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -существенные пробелы в знаниях учебного материала; -допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; -непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -знания теоретического материала; -неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; -неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - знания теоретического материала -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; -правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; -полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, -логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора.
умения	<p>При выполнении практического задания билета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень умений. Практические задания не выполнены. Обучающийся не отвечает на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с существенными неточностями. Допускаются ошибки в содержании ответа и решении практических заданий. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с небольшими неточностями. Показал хорошие умения в рамках освоенного учебного материала. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями. Ответил на большинство дополнительных вопросов.</p>	<p>Обучающийся правильно выполнил практическое задание билета. Показал отличные умения в рамках освоенного учебного материала. Решает предложенные практические задания без ошибок. Ответил на все дополнительные вопросы.</p>

владение навыками	<p>Не может выбрать методику выполнения заданий.</p> <p>Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие логику решения задач.</p> <p>Делает некорректные выводы.</p> <p>Не может обосновать алгоритм выполнения заданий.</p>	<p>Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий.</p> <p>Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики решения задач.</p> <p>Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов.</p> <p>Испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий.</p>	<p>Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий.</p> <p>Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения задач</p> <p>Делает корректные выводы по результатам решения задачи.</p> <p>Обосновывает ход решения задач без затруднений.</p>	<p>Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий.</p> <p>Не допускает ошибок при выполнении заданий.</p> <p>Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий.</p> <p>Грамотно обосновывает ход решения задач.</p>
-------------------	---	--	---	---

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной, и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, владение навыками).

Оценка «отлично»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно»/«не зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

8. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Количество экземпляров/электронный адрес ЭБС
<u>Основная литература</u>		
1	Левушкина С. В., Кадровая политика и кадровый аудит организаций, Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	http://www.iprbookshop.ru/47307.html
2	Духновский С. В., Кадровая безопасность организации, Москва: Издательство Юрайт, 2019	https://urait.ru/bcode/427522
3	Духновский С. В., Кадровая безопасность организации, Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/456040
<u>Дополнительная литература</u>		
1	Гусятникова Д. Е., Захаркина О. И., Шитова М. А., Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база, Саратов: Корпорация «Диполь», 2012	http://www.iprbookshop.ru/10555.html

2	Уразгалиев В. Ш., Экономическая безопасность, Москва: Издательство Юрайт, 2019	https://urait.ru/bcode/429091
<u>Учебно-методическая литература</u>		
1	Степанова С. М., Челнокова Н. Ю., Луховская О. К., Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления, Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018	http://www.iprbookshop.ru/73330.html
2	Пономарева Н. Г., Справочник кадровика, Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2007	http://www.iprbookshop.ru/1570.html

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Сайт справочной системы Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
Сайт справочной системы Гарант	http://www.garant.ru/
Официальный сайт Правительства РФ	www.government.gov.ru
Официальный сайт Арбитражного суда Российской Федерации	http://www.arbitr.ru/

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Наименование	Электронный адрес ресурса
Интернет-тренажеры в сфере образования	http://www.i-exam.ru
Система дистанционного обучения СПбГАСУ Moodle	https://moodle.spbgasu.ru/
Электронная библиотека Ирбис 64	http://ntb.spbgasu.ru/irbis64r_plus/
Электронно-библиотечная система издательства "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ"	https://www.biblio-online.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "IPRsmart"	http://www.iprbookshop.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "Консультант студента"	https://www.studentlibrary.ru/
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	https://www.elibrary.ru/
Федеральный образовательный портал "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru
Российская государственная библиотека	www.rsl.ru
Всероссийский институт научной и технической информации (ВИНИТИ)	www2.viniti.ru
Единый электронный ресурс учебно-методической литературы СПбГАСУ	www.spbgasu.ru
Тех.Лит.Ру - техническая литература	http://www.tehlit.ru/
Аналитический портал по экономическим дисциплинам	www.economicus.ru
Библиотека по Естественным наукам Российской Академии наук (РАН)	www.ras.ru
Архив препринтов по физике, математике, компьютерным наукам, статистике, биологии, финансам.	www.arxiv.org
Периодические издания СПбГАСУ	https://www.spbgasu.ru/Universitet/Biblioteka/Periodicheskie_izdaniya/

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Наименование	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
LibreOffice	Свободно распространяемое

8.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Сведения об оснащённости учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость оборудованием и техническими средствами обучения
68. Помещения для самостоятельной работы	Помещение для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки, ауд. 217): ПК-23 шт., в т.ч. 1 шт.- ПК для лиц с ОВЗ (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СПбГАСУ.
68. Учебные аудитории для проведения лекционных занятий	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудиосистема), доска, экран, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет
68. Учебные аудитории для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудиосистема), доска, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет.
68. Компьютерный класс	Рабочие места с ПК (стол компьютерный, системный блок, монитор, клавиатура, мышь), стол рабочий, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Internet.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются специальные условия для получения образования в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов.