

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.01.2026 09:32:18

Уникальный программный код:

6b5279da4e034bff679172803da5b7e5969e

(50%69)

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано

деканом экономического факультета

«25» марта 2024 г.

/Фонина Т.Б./

## Рабочая программа дисциплины

Кадровая безопасность организации

### Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

### Программа подготовки:

Кадровый менеджмент и консалтинг

### Квалификация

Магистр

### Форма обучения

Заочная

Согласовано учебно-методической комиссией  
экономического факультета

Протокол «25» марта 2024 г. № 7

Председатель УМКом

/Сузева О.В./

Рекомендовано кафедрой  
государственных закупок, менеджмента  
и государственного управления

Протокол от «04» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой

/Грофимовская А.В./

/Грофимовская А.В./

Мытищи

2024

Автор-составитель:  
Фомичёва Л.М., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Кадровая безопасность организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020 № 952

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	13
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	14
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	14
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	15

# **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

## **1.1 Цели и задачи дисциплины**

**Цели** освоения дисциплины «Кадровая безопасность организации» - формирование у магистрантов умения использовать методы управления кадровой безопасностью организаций, с существующими угрозами и рисками в области управления кадрами.

**Основные задачи** дисциплины:

- теоретическое освоение магистрантами знаний по основам организации службы защиты интересов персонала в организации;
- исследование современного кадрового менеджмента, методы и способы обеспечения кадровой безопасности организации;
- приобретение теоретических знаний и практического навыка по применению научных методов организации системы защиты кадровых интересов на предприятии;
- понимание механизма оценки условий и факторов, способствующих реализации угроз интересам кадров организаций.

## **1.2 Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины у обучающегося будут сформированы следующие компетенции:

ДПК-3. Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персонала с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Кадровая безопасность организации» представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин: «Управление развитием персонала организации», «Риск- ориентированный подход в регулировании трудовых отношений», «Международное и российское трудовое законодательство», которые являются базовыми и закладывают фундамент для изучения механизма управления на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при прохождении производственной практики.

Знания, полученные при изучении дисциплины «Кадровая безопасность организации» закладывают фундамент по формированию экономики и рынка труда, модификации сущности контроля за персоналом, повышением роли управления персоналом в управлении организацией.

# **3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **3.1. Объем дисциплины**

<b>Показатель объема дисциплины</b>	<b>Форма обучения</b>
	<b>заочная</b>
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72 (72) <sup>1</sup>
Контактная работа:	16.2
Лекции	6

<sup>1</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Практические занятия	10
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2
Зачет	0.2
Самостоятельная работа	48
Контроль	7.8

Форма промежуточной аттестации: зачет в 4 семестре.

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
<b>Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль.</b> Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.	2	2
<b>Тема 2. Социально – психологические проблемы персонала на рабочем месте.</b> Понятие конфликта в организации. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения. Функции и последствия конфликтов в организации. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации. Правовое обеспечение организационных конфликтов. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров. Фактор справедливости. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров, стили ведения переговоров.	2	4
<b>Тема 3. Группы риска среди сотрудников и методы работы с ними.</b> Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.	2	2
<b>Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.</b> Организационные инновации как разновидность системных изменений в	-	2

организации. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций). Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления.		
<b>Итого</b>	<b>6 (6)<sup>2</sup></b>	<b>10 (10)<sup>3</sup></b>

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компаний, кадровые риски, контроль.	1. Кадровая безопасность: понятие и содержание. 2. Организация системы контроля персонала. 3. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников. 4. Информационная безопасность организации и персонал.	12	Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Устный опрос, доклад
Тема 2. Социально – психологические проблемы персонала на рабочем месте.	1. Разновидности деструктивных форм поведения работников. 2. Понятие приверженности персонала к организации. 3. Кадровая политика и обеспечение кадровой безопасности организации.	12	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Устный опрос, доклад
Тема 3. Группы риска среди сотрудников и методы работы с ними.	1. Кадровые риски 2. Классификация кадровых рисков в организации. 3. Понятие кадровых угроз	12	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Устный опрос, доклад
Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы	1. Правовые аспекты кадровой безопасности. 2. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности организации.	12	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение	учебная литература по дисциплине	Устный опрос, доклад

<sup>2</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

<sup>3</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

и регламенты.	3. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха.		литературы	лине	
<b>Итого</b>		<b>48 (48)<sup>4</sup></b>			

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-3. Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персонала с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

### 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать:</b> определение корпоративной стратегии, особенности программы организационного развития; основные теории и подходы к осуществлению стратегического управления предприятием в условиях нестабильной	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

<sup>4</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

			<p>среды.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>ставить цели и формулировать задачи, связанные с применением на практике научных подходов, методов прогнозирования и оптимизации при составлении стратегических планов.</p>		
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях.</p> <p>2. Самостоятельная работа.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>закономерности и этапы разработки корпоративной стратегии, особенности программы организационного развития, методологические основы стратегического управления организацией в условиях нестабильной среды.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>применять на практике научные подходы, методы прогнозирования и оптимизации при составлении стратегических планов, принимать управленческие решения с целью повышения кадровой безопасности</p>	<p>Устный опрос, доклад</p>	<p>Шкала оценивания доклада</p> <p>Шкала оценивания устного опроса</p>	

			организации и оценивать их эффективность. <b>Владеть:</b> методологией поведения стратегического анализа; методикой формирования стратегии и алгоритма ее реализации, практическими навыками разработки стратегии для конкретных объектов управления, в т.ч. кадровой безопасности.	
--	--	--	--	--

### Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	10
Достаточное усвоение материала	7
Поверхностное усвоение материала	4
Неудовлетворительное усвоение материала	0

Максимальное количество баллов – 40 (по 10 баллов за вопросы по каждой теме).

### Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и чёткое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	40
Описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в основном, осмыслены.	30
Суть проблемы изложена нечётко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки; основные результаты изложены и, в основном, осмыслены.	20
Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	10

Максимальное количество баллов – 40. Для студента, не сдавшего доклад – 0 баллов.

**5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Примерный перечень вопросов для подготовки к устному опросу**

**Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль.**

1. Кадровая безопасность: понятие и содержание.
2. Организация системы контроля персонала.
3. Обеспечение безопасности организации при найме и увольнении работников.
4. Информационная безопасность организации и персонал.

**Тема 2. Социально – психологические проблемы персонала на рабочем месте.**

1. Разновидности деструктивных форм поведения работников.
2. Понятие приверженности персонала к организации.
3. Кадровая политика и обеспечение кадровой безопасности организации.

**Тема 3. Группы риска среди сотрудников и методы работы с ними.**

1. Кадровые риски
2. Классификация кадровых рисков в организации.
3. Понятие кадровых угроз

**Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.**

1. Правовые аспекты кадровой безопасности.
2. Факторы эффективности обеспечения кадровой безопасности организации.
3. Разработка и реализация стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха.

**Примерный список тем докладов**

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ управлении персоналом и задачи кадровой безопасности.
5. Зарубежный опыт управления кадровой безопасностью.
6. Деструктивное поведение персонала и кадровая безопасность: методология и практика исследования в России и за рубежом.
7. Специфика обеспечения кадровой безопасности организаций финансового сектора экономики.
8. Особенности обеспечения кадровой безопасности в научно-исследовательских организациях.
9. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
10. Анализ и контроль за возникновение кадровых рисков и угроз: отраслевой аспект.
11. Социально-этические аспекты управления кадровой безопасностью.
12. Правовое регулирование управления кадровой безопасностью.
13. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.

14. Кадровая безопасность и внутриорганизационные коммуникации.
15. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

### **Примерный перечень вопросы для подготовки к зачету**

1. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах.
2. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования.
3. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.
4. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов.
5. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.
6. Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.
7. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций).
8. Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации.
9. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина.
10. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.
11. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления.

#### **5.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными формами текущего контроля являются доклады, а также устный опрос.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к **докладам** студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы,

ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 80 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 20 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, ситуациям, выполнение которых подтверждает наличие у магистранта умений, определенных целями изучения дисциплины. На зачете магистрант может набрать максимально – 20 баллов.

### **Требования к зачету**

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.
2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.
3. в ответах желательно привести примеры из практики.

### **Рекомендации по подготовке к зачету**

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на вопросы к зачету.

Форма проведения зачета - собеседование. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, ситуациям, выполнение которых подтверждает наличие у магистранта умений, определенных целями изучения дисциплины. Оценка знаний магистранта в процессе зачета проводится по следующим критериям.

### **Шкала оценивания зачета**

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	17-20
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические	11-16

положения может подтвердить соответствующим примером.	
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	6-10
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-5

Максимальное количество баллов – 20.

#### **Итоговая шкала оценивания зачета**

Итоговая оценка по дисциплине в семестре выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, устные опросы, подготовка докладов.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	зачтено
0 - 40	не зачтено

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1 Основная литература**

1. Сажина, М. А. Кадровая безопасность организации : учебник / М.А. Сажина. — Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2017. — 208 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-103600-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762711> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

2. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / Е. В. Пономаренко [и др.] ; под общей редакцией В. А. Исаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02846-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450235> (дата обращения: 26.08.2020).

3. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 508 с. (Высшее образование). - ISBN 978-5-394-03786-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081681> (дата обращения: 04.10.2020). – Режим доступа: по подписке.

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Бурганов, Р. А. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / Р.А. Бурганов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 190 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook\_58eb3de0530986.2821457. - ISBN 978-5-16-105681-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/766067> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

2. Лифшиц, А. С. Кадровая безопасность организаций: Учебное пособие / Лифшиц А.С. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 121 с. (Высшее образование: Магистратура) ISBN 978-5-369-01508-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/533564> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

3. Третьякова, Е. А. Кадровая безопасность организаций : учебник и практикум для вузов / Е. А. Третьякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 329 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06401-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454680> (дата обращения: 26.08.2020).

4. Соломанидина, Т. О. 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://new.znanium.com>]. — (Высшее образование). — [www.dx.doi.org/10.12737/23580](http://www.dx.doi.org/10.12737/23580). - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/924774> (дата обращения: 04.10.2020). – Режим доступа: по подписке.

5. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организаций : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/456040> (дата обращения: 04.10.2020).

### **6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://www.libertarium.ru/library>-библиотека материалов по экономической тематике.
2. <http://www.finansy.ru>-материалы по социально-экономическому положению и развитию в России.
3. <http://www.ise.openlab.spb.ru> - Галерея экономистов
4. <http://www.nobel.se/economics/laureates> - Лауреаты Нобелевской премии по экономике.
5. <http://www.minfin.ru> - Официальный сайт Министерства финансов.
6. <http://www.fedcom.ru> - Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг.
7. <http://www.mse.ru> - Межбанковская фондовая биржа.
8. <http://www.cbr.ru> - Официальный сайт Центрального банка России (аналитические материалы).
9. <http://www.rbc.ru> - РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера).
10. <http://www.budgetrf.ru> - Мониторинг экономических показателей
11. <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации
12. <http://www.government.ru> - Официальный сайт Правительства Российской Федерации.
13. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
14. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

## **8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

**Информационные справочные системы:**

Система ГАРАНТ  
Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru – Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.