

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.06.2024 11:51:11
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82479

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт экономики и менеджмента
Кафедра экономической безопасности, аудита и контроллинга

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/УЧЕБНОГО МОДУЛЯ

Обеспечение безопасности персонала

Уровень образования	специалитет
Направление подготовки/Специальность	38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация 1	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	5 лет
Форма обучения	очная

Рабочая программа учебной дисциплины Обеспечение безопасности персонала основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 7 от 10.04.2024 г.

Разработчик(и) рабочей программы учебной дисциплины:

к.э.н., доцент О.В.Сараджева

Заведующий кафедрой: В.А. Сенков

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина/учебный модуль «Обеспечение безопасности персонала» изучается в девятом семестре.

Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрен.

Форма промежуточной аттестации:

девятый семестр - зачет

Место учебной дисциплины/учебного модуля в структуре ОПОП

Учебная дисциплина/учебный модуль «Обеспечение безопасности персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Изучение дисциплины опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня. Дисциплина «Обеспечение безопасности персонала» тесно связана с дисциплинами «Экономическая безопасность», «Бизнес-разведка», «Специальная подготовка», «Судебная экономическая экспертиза», «Предупреждение коррупции», «Служебная документация и режим секретности», «Предупреждение преступлений в сфере экономической деятельности», «Основы национальной безопасности».

Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при прохождении учебной/производственной практики и выполнении выпускной квалификационной работы.

1. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целью дисциплины «Обеспечение безопасности персонала» является формирование комплексного представления о роли, месте, функциях и инструментах информационных технологий и систем в процессах цифровизации общества.

Дисциплина «Обеспечение безопасности персонала» тесно связана с дисциплинами «Экономическая безопасность», «Профессиональная этика и служебный этикет», «Специальная подготовка», «Судебная экономическая экспертиза», «Предупреждение коррупции», «Служебная документация и режим секретности», «Предупреждение преступлений в сфере экономической деятельности», «Основы национальной безопасности».

Дисциплина «Обеспечение безопасности персонала» играет важную роль в системе мер по обеспечению экономической безопасности субъекта предпринимательской деятельности, а также дает возможность использовать полученные знания, умения и навыки при решении познавательных и практических задач в профессиональной деятельности будущего специалиста в области экономической безопасности.

Дисциплина «Обеспечение безопасности персонала» является предшествующей для изучения перечисленных выше дисциплин.

1.1 Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине/модулю:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
--------------------------------	--	---

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1</p> <p>Способен организовывать, планировать, координировать деятельность подразделений экономической безопасности и внутреннего аудита</p>	<p>ИД-ПК-1.3</p> <p>Применение современных бизнес-моделей, процессов, процедур, инструментов управления персоналом организации и основ теории коммуникации, теории мотивации. Координирование своей деятельности с коллегами, эффективная работа в команде</p>	<p>- применять современные бизнес-модели, процессы, процедуры, инструменты управления персоналом организации и основы теории коммуникации, теории мотивации. Уметь координировать своей деятельности с коллегами, эффективно работа в команде</p>
<p>ПК-4</p> <p>Способен к разработке методологической базы, методик и регламентов экономической безопасности и внутреннего аудита</p>	<p>ИД-ПК-4.1</p> <p>Проведение анализа и оценки информации, выявление причинно-следственных связей, формулировка объективных выводов и расстановка приоритетов для дальнейших планов Составление и проведение презентаций</p>	<p>- уметь проводить анализ и оценку информации, выявлять причинно-следственные связи, формулировать объективные выводы и расставлять приоритеты для дальнейших планов</p> <p>- использовать методы оценки и управления рисками внутрикорпоративных злоупотреблений, в том числе мошенничества, международных концепций и стандартов по управлению рисками и внутреннему контролю, принципов и порядка формирования</p>

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины/модуля по учебному плану составляет:

<i>по очной форме обучения –</i>	<i>3</i>	<i>з.е.</i>	<i>96</i>	<i>час.</i>
----------------------------------	----------	-------------	-----------	-------------

3.1 Структура учебной дисциплины (модуля) для обучающихся очной формы обучения

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации ¹	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/ курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося, час	промежуточная аттестация, час
8 семестр	<i>зачет</i>	96	26	26				44	
Всего:		96	26	26				44	

¹ В соответствии с учебным планом: зачет/ зачет с оценкой/ зачет/ курсовая работа

3.4 Структура учебной дисциплины/модуля для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Лекции		Наименование практических (семинарских) занятий		Итого по учебному плану	Форма текущего и промежуточного контроля успеваемости (оценочные средства)
	Тематика лекции	Трудоемкость, час	Тематика практического занятия	Трудоемкость, час		
Семестр № 9						Текущий контроль успеваемости: <i>Эссе (Э), контрольная работа (КР), письменное тестирование (ПТ), реферат (Реф)</i> Промежуточная аттестация: <i>зачет (Зач.).</i>
Раздел 1 «Понятие и сущность кадровой безопасности и организации . Субъекты и объекты кадровой безопасности и. Кадровая безопасность как необходимое условие нормальной экономической деятельности и гарантия экономическ	1. Кадровая безопасность: понятия и методы 2. Субъекты и объекты кадровой безопасности 3. Классификация кадровой безопасности	6	1. Способы функционирования подсистемы кадровой безопасности компании. 2. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности компании. 3. Безопасность служебной деятельности. Основные группы риска. Последствия кадровых угроз групп риска. Основные меры предотвращения кадровых рисков. 4. Безопасность труда и здоровья сотрудника. Основные виды и характеристика угроз интересам организации с точки зрения кадровой безопасности.	6	12	

ой безопасност и»						
<p>Раздел 2 «Правовые основы обеспечения кадровой безопасност и. Юридическая ответственность в системе обеспечения кадровой безопасност и»</p>	<p>1. Нормативно-правовое обеспечение подсистемы кадровой безопасности организации (Федеральные, региональные, ведомственные нормативно-правовые акты). Локальные акты организации. Содержание. Особенности применения.</p> <p>2. 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</p>	4	<p>1. Регламентирующие документы, позволяющие осуществлять административно-правовую мотивацию. Договорная система.</p> <p>2. Разработка модели законодательных проектов о защите персональных данных сотрудника. Разработка модели угроз кадровой безопасности в автоматизированных системах (АС). Разработка плана внедрения в организацию локального акта в системе кадровой безопасности организации.</p>	4	8	

	<p>ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно- аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.</p>				
<p>Раздел 3 «Кадровые угрозы экономическ ой безопасност и. Основные условия и критерии обеспечения кадровой безопасност и в системе экономическ ой безопасност и предприятия (организац</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие кадровых угроз экономической безопасности. 2. Классификация угроз кадровой безопасности. 3. Условия и критерии обеспечения кадровой безопасности. 	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия экономической безопасности и рисков. 2. Безопасность информации конкретного предприятия. 3. Службы безопасности. 	4	8

и)»						
<p>Раздел 4</p> <p>«Виктимологические аспекты предупреждения угроз кадровой безопасности»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виктимологическая безопасность предприятия. 2. Превентивный потенциал предупреждения угроз кадровой безопасности. 	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг персонала, безопасность принятого персонала. 2. Безопасность в сфере увольнения. 3. Нивелирование и устранение проблем в целях предупреждения кадровой безопасности организации. 	6	12	
<p>Раздел 5</p> <p>«Индивидуально-профилактическая работа с персоналом как условие обеспечения кадровой и экономической безопасности. Повышение профессиональной репутации в системе обеспечения кадровой</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профилактическая работа с персоналом предприятия. 2. Повышение профессиональной репутации в системе обеспечения кадровой безопасности организации. 	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление слабых мест в работе с персоналом предприятия. 2. Учет законодательных норм и психологических особенностей личности в системе обеспечения кадровой безопасности. 	6	12	

безопасности»						
	Всего:	26	Всего:	26	44	
Общая трудоемкость в часах					96	

5. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Таблица 4

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Содержание самостоятельной работы	Трудоемкость в часах
1	3	4	5
Семестр № 9			
1	Раздел 1 «Понятие и сущность кадровой безопасности организации. Субъекты и объекты кадровой безопасности. Кадровая безопасность как необходимое условие нормальной экономической деятельности и гарантия экономической безопасности»	Управление кадрами в системе менеджмента организации. Основные подходы, тенденции и вызовы в управлении кадрами. Проблемы реализации современных подходов к управлению кадрами в государственном секторе. Основные подходы, тенденции и вызовы в системе управления кадрами, ее основные функции. Специфика управления персоналом в государственном учреждении. Место и роль кадровой службы в структуре государственной организации. Направления реформирования государственной гражданской службы в части развития квалифицированных кадров.	10
2	Раздел 2 «Правовые основы обеспечения кадровой безопасности. Юридическая	Разработка штатного расписания. Правила внутреннего распорядка. Гражданско-трудовой договор. Правовые аспекты проведения на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала и порядок действий по их результатам.	10

	ответственность в системе обеспечения кадровой безопасности»		
3	Раздел 3 «Кадровые угрозы экономической безопасности. Основные условия и критерии обеспечения кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия (организации)»	Проблема оценки эффективности кадровых служб. Способы проверки качества деятельности кадровиков. Разработка критериев оценки деятельности кадровых служб. Методы анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Проблема работоспособности и производительности труда кадров. Методы анализа рисков и угроз. Определение уязвимостей в защите, оценка возможного ущерба. Оценка остаточного риска.	10
4	Раздел 4 «Виктимологические аспекты предупреждения угроз кадровой безопасности»	Проблема работоспособности и производительности труда кадров. Кадры и повышение производительности. Идентичность, вовлеченность и лояльности кадров. Стимулирование мотивации работников и оплата труда персонала. Оценка кадров. Наградная кампания. Адаптация кадров. Обучение и развитие кадров.	10
5	Раздел 5 «Индивидуально-профилактическая работа с персоналом как условие обеспечения кадровой и экономической безопасности. Повышение профессиональной репутации в системе обеспечения кадровой	Оценка рисков при кадровом планировании. Проектирование структуры организации. Планирование состава кадров: проблемы и тенденции. Оценка потребности в персонале. Набор и отбор персонала. Планирование карьеры. Методы формирования кадрового состава. Конкурсный набор и оценка кандидатов при приеме на работу. Кадровый резерв. Кадровый резерв и его формирование.	4

безопасности»		
Всего часов в семестре по учебному плану		96
Общий объем самостоятельной работы обучающегося		44

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1 Связь результатов освоения дисциплины с уровнем сформированности заявленных компетенций в рамках изучаемой дисциплины

Оценка	Знания, умения, навыки и другие компетенции, которые должен продемонстрировать студент
Зачтено	На вопросы даны исчерпывающие ответы, проиллюстрированные наглядными примерами там, где это необходимо. Ответы изложены грамотным научным языком, все термины употреблены корректно, все понятия раскрыты верно. На вопросы даны в целом верные ответы, но с отдельными неточностями, не носящими принципиального характера. Не все термины употреблены правильно, присутствуют отдельные некорректные утверждения и грамматические стилистические погрешности изложения. Ответы не проиллюстрированы примерами в должной мере.
Не зачтено	Ответы на вопросы отсутствуют либо не соответствуют содержанию вопросов. Ключевые для учебного курса понятия, содержащиеся в вопросах, трактуются ошибочно.

6.2 Оценочные средства для студентов с ограниченными возможностями здоровья

Оценочные средства для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Таблица 6

Категории студентов	Виды оценочных средств	Форма контроля	Шкала оценивания
С нарушением слуха	Тесты, рефераты, контрольные вопросы	Преимущественно письменная проверка	В соответствии и со шкалой оценивания
С нарушением зрения	Контрольные вопросы	Преимущественно устная проверка (индивидуально)	
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение тестов, контрольные вопросы дистанционно.	Письменная проверка, организация контроля с использованием информационно-коммуникационных технологий.	

7. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ИЗУЧАЕМОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Задания к промежуточному зачету

Семестр № 9

Тематика эссе

1. Эффективный анализ угроз и рисков. Разработка программы защиты безопасности.
2. Анализ этических проблем в работе кадровых служб организации.
3. Организация работы с персональными данными.
4. Угроза снижения количества рационализаторских предложений и инициатив.
5. Квалификация сотрудника как фактор увеличения кадровой безопасности.
6. Особенности кадровой безопасности в государственной организации.
7. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований.

Промежуточный контроль 1.

Максимальное количество баллов за контрольное задание – 20 баллов. Модульная контрольная работа призвана проверить усвоение студентами логически структурированной учебной информации. Каждая модульная контрольная работа состоит из типовых вопросов заданий. За правильное выполнение заданий в модульной контрольной работе студент получает в целом 20 баллов. Вопросы и задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

МОДУЛЬНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 1

1. Сущность кадровой безопасности предприятия (правовые, экономические и управленческие аспекты)
2. Кадровые риски и угрозы на предприятии
3. Деструктивное поведение персонала: сущность и особенности учета и оценки
4. Правовое обеспечение управления кадровой безопасностью.
5. Отраслевые аспекты обеспечения кадровой безопасностью предприятий.

МОДУЛЬНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 2

1. Условия труда и факторы их формирования
2. Безопасные условия труда.
3. Система охраны труда.
4. Интенсивность труда.
5. Организация охраны труда на предприятии
6. Стратегические планы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
7. Кадровая политика и обеспечение экономической безопасности организации.
8. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

Примерный тест

1. Кадровая безопасность—это:

А) комплекс мер по предотвращению рисков, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Б) меры, направленные на мотивацию безопасной работы персонала на предприятии
В) система мер, направленных на предотвращение экономических угроз ведению бизнеса

2. Деление рабочих мест на стационарные и подвижные, рабочие места с вредными или опасными условиями труда – это классификация по:

- А) профессиям
- Б) уровню механизации
- В) типу производства
- Г) специфике условий работы

3. Кадровый риск в системе управления безопасностью бизнеса – это:

А) опасность вероятной потери ресурсов компании или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами;

Б) вероятность формирования девиантных форм поведения сотрудников
В) риск недополучения доходов фирмы по причине организационного характера

4. Приспособление персонала к новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе составляет основу:

- А) Психофизиологической адаптации
- Б) трудовой адаптации
- В) профессиональной адаптации
- Г) социально-психологической адаптации

5. Произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей работников называется:

- А) конфликтом
- Б) дискриминацией
- В) лимитированием

Реферат

Цель работы студента по подготовке реферата заключена в поиске дополнительной информации по теоретическим вопросам изучаемой дисциплины в различных источниках, анализе, систематизации и обобщении материала. Работа над рефератом предполагает умение пользоваться не только печатными источниками (книгами, журналами), но и

интернет-источниками, умение оформлять реферат в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данным работам.

Критерии оценки реферата:

Поиск информации по теме реферата – 5 балла

- студент самостоятельно и продуктивно осуществляет поиск материала, используя все возможные источники;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- степень раскрытия темы реферата.

Анализ и оценка информации – 5 балла:

- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен систематизировать и логически структурировать излагаемый материал;
- дает личную оценку проблеме.

Оформление работы – 5 балл:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;

-соблюдение структурных требований к составлению реферата.

Максимальное количество баллов за реферат – 15 баллов. Темы рефератов:

1. Проблема безопасности кадров в современной экономике.
2. Применение методов креативного менеджмента в реорганизации бизнеса.
3. Контроллинг персонала в организации.
4. Функционально-стоимостной анализ управления 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. Индивидуальные характеристики работников, оказывающих влияние на степень их приверженности организации.
9. Анализ и контроль за возникновение кадровых рисков и угроз: отраслевой аспект.
10. Социально-этические аспекты управления кадровой безопасностью.
11. Правовое регулирование управления кадровой безопасностью.
12. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.
13. Кадровая безопасность и внутриорганизационные коммуникации.
14. Современные корпоративные системы и проблема кадровой безопасности.

Вопросы к зачету:

1. Понятие кадровой безопасности, ее место в системе корпоративной безопасности, задачи и субъекты.

2. Понятие мошенничества, элементы мошенничества, способы выявления и предотвращения мошенничества.
3. Концепция безопасности кадрового развития компании.
4. Понятие кадрового риска, классификация, измерение.
5. Методы управления кадровыми рисками: диверсификация, аутсорсинг, аутстаффинг, страхования.
6. Этапы управления рисками.
7. Сущность контроля персонала, система контроля, виды кадрового контроля.
8. Ошибки в системе контроля.
9. Теория недобросовестного найма.
10. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности.
11. Контроль персонала при увольнении, безопасное увольнение.
12. Понятие информационной безопасности, направления обеспечения ИБ, режимы защиты информации. Персональные данные.
13. Коммерческая тайна, режим коммерческой тайны.
14. Меры по обеспечению ИБ.
15. Коммуникации, виды, преграды, обеспечение безопасности.
16. Возникновение необходимости в проведении служебного расследования.
17. Схема проведения расследования, регламентирующие документы, этапы.
18. Понятие конфликта интересов, виды конфликтов, профилактика.
19. Пути разрешения конфликтов интересов в различных организациях.
20. Личностные качества работника и типологизации личности.
21. Конфликтные личности.
22. Как выявить опасного сотрудника: по подчерку, с помощью полиграфа.
23. Классификация расстройств личности. Как наладить контакт и решать производственные вопросы.
24. Поведенческая экономика. Дэн Ариели и его исследования.
25. Психологические особенности поведения индивида.
26. Шок перемен: почему люди противятся переменам.
27. Этапы управления переменами, команда перемен.
28. Социально-психологические состояния, страхи и неуверенности. Их причины и методы борьбы с ними.
29. Понятие принятия решения, виды управленческих решений.
30. Факторы, влияющие на принятие решений.
31. Делегирование полномочий, принципы, степень, риски.
32. Понятие стресса, источники, виды, стадии, последствия.
33. Управление стрессом – что должен делать менеджер для профилактики и борьбы с последствиями стресса.
34. Понятие конфликта в организации, формула конфликта, причины, этапы, стратегии и тактики управления конфликтом.
35. Последствия конфликта. Сколько стоит управлять конфликтом.
36. Понятие дискриминации, виды. Российские особенности дискриминации.
37. Что такое насилие.
38. Что вызывает агрессию на рабочих местах, признаки насилия.
39. Психическое насилие: моббинг, буллинг, харасмент.
40. Виды и тактики преследований, последствия насилия, программа по предотвращению насилия.
41. Лидерство и власть как инструменты воздействия на персонал, эрозия власти.
42. Методы целенаправленного воздействия на персонал: административные, мотивационные и психологические методы.
43. Психологическое воздействие: убеждение, внушение, похвала, критика.
44. Понятие манипуляции, причины, техники манипуляции.
45. Как распознать манипуляцию, способы защиты от манипуляций.

46. Психологические игры.
47. Рефлексивное управление. Кризис-менеджмент.
48. Понятие слуха, сплетни, провокации. Закон слухов. Классификация слухов.
49. Механизмы и принципы создания слухов, управление слухами и сплетнями.
50. Провокация как метод психологического воздействия.
51. Модель позитивного отношения сотрудника к компании.
52. Понятие благонадежности, лояльности, приверженности. Неблагонадежность, факторы неблагонадежности.
53. Модель лояльности персонала.
54. Факторы формирования приверженности.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Таблица 7

№ п/п	Наименование учебных аудиторий (лабораторий) и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы
1	учебная аудитория № 1329	<ul style="list-style-type: none"> • переносной ноутбук Toshiba L 500D; • переносной мультимедиа-проектор Mitsubishi Electric XD-280U; • переносной проекционный экран; • комплект учебной мебели

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
1	2	3	4	5	6	7	8
9.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Соломанидин В.Г., Соломоницина Т.О.	Кадровая безопасность компании	Учебное пособие	ИНФРА-М	2018		6
2	Лукаш Ю.А.	Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса	Учебное пособие	Флинта	2012	http://znanium.com/catalog/product/455354	3
9.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Вражнова М.Н., Терновая Л.О.	Основы социологии кадровой безопасности	Учебно-методическое пособие	ИНФРА-М	2019		5
9.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							

Таблица 8

9.3 Информационное обеспечение учебного процесса

9.3.1. Ресурсы электронной библиотеки

- **ЭБС Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <http://znanium.com/>** (учебники и учебные пособия, монографии, сборники научных трудов, научная периодика, профильные журналы, справочники, энциклопедии);
Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> (электронные ресурсы: монографии, учебные пособия, учебно-методическими материалы, выпущенными в Университете за последние 10 лет);
- **ООО «ИВИС» <https://dlib.eastview.com>** (электронные версии периодических изданий ООО «ИВИС»);
- **Web of Science <http://webofknowledge.com/>** (обширная международная универсальная реферативная база данных);
- **Scopus <https://www.scopus.com>** (международная универсальная реферативная база данных, индексирующая более 21 тыс. наименований научно-технических, гуманитарных и медицинских журналов, материалов конференций примерно 5000 международных издательств);

- «SpringerNature» <http://www.springernature.com/gp/librarians> (международная издательская компания, специализирующаяся на издании академических журналов и книг по естественнонаучным направлениям);
- ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) <http://нэб.рф/> (объединенные фонды публичных библиотек России федерального, регионального, муниципального уровня, библиотек научных и образовательных учреждений);
- «НЭИКОН» <http://www.neicon.ru/> (доступ к современной зарубежной и отечественной научной периодической информации по гуманитарным и естественным наукам в электронной форме);
- «Polpred.com Обзор СМИ» <http://www.polpred.com> (статьи, интервью и др. информагентств и деловой прессы за 15 лет).

9.4.2. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы :

1. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/ - базы данных на Едином Интернет-портале Росстата;
2. <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;
3. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ.
4. www.iqlib.ru/ - Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib;
5. <http://www.cir.ru/> - Университетская информационная система России. УИС РОССИЯ;
6. www.public.ru/ - Интернет-библиотека СМИ Public.ru;
7. <http://elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека; российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
8. <http://www.pravo.gov.ru/> - официальный Интернет-портал правовой информации;
9. <http://www.consultant.ru/> - СПС «Консультант плюс»;
10. <http://law.edu.ru/> - федеральный правовой портал «Юридическая Россия»;
11. <http://www.kremlin.ru/> - официальный сайт Президента РФ;
12. <http://www.duma.gov.ru/> - официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ;
13. <http://www.council.gov.ru/> - официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ;
14. <http://www.government.ru/> - официальный сайт Правительства РФ;
15. <http://www.ksrf.ru/> - официальный сайт Конституционного Суда РФ;
16. <http://www.vsrp.ru/> - официальный сайт Верховного Суда РФ.

9.4.3 Лицензионное программное обеспечение (ежегодно обновляется).

