МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

Уровень квалификации выпускника – магистр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2019

Кадровая безопасность

Рабочая программа дисциплины

Составитель: кандидатэкономических наук, доцент С.В.Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
организационного развития
№ 12 от 20 июня 2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка……4

1.1. Предмет, цель и задачи дисциплины……..4

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения……4

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы…….5

2. Структура дисциплины…….5

3. Содержание дисциплины……..9

4. Образовательные технологии…….10

5. Оценка планируемых результатов обучения……...12

5.1. Система оценивания……12

5.2. Критерии выставления оценок……...12

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся……..14

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…….16

6.1. Список источников и литературы…….….16

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»…..18

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины ……..…19

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья……19

9. Методические материалы……...20

9.1. Планы семинарских занятий……..20

Приложение 1. Аннотация дисциплины…….…...31

Приложение 2. Лист изменений……32

1. Пояснительная записка

1.1. Предмет, цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системных представлений в области обеспечения кадровой безопасности организации

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с элементами системы кадровой безопасности организации;
- изучить методики анализа, разработки и внедрения системы кадровой безопасности организации.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК- 17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	**Знать:** - методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом -методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний **Уметь:** - методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом - методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний **Владеть:** -навыками оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом - навыками анализа травматизма и профессиональных заболеваний

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровая безопасность» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана (дисциплины по выбору).

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Современные проблемы управления безопасностью труда персонала, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности .

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 часов, самостоятельная работа обучающихся 78 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная					Самостоятель-ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ-ная аттестация		
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	**3**	1	2				11	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
2	Кадровые риски в организации	3	2	4				11	Оценка работы на семинаре
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	3	2	4				11	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания

4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	3	2	4				11	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	3	2	2				11	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	3	1	2				11	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
	Зачет	3		2				12	Итоговая контрольная работа
	Итого:		**10**	**20**				**78**	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 часа, самостоятельная работа обучающихся 84 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная					Самостоятель-ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ-ная аттестация		
1	Роль и место кадровой безопасности в	4	1	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение

	системе управления персоналом								практического задания
2	Кадровые риски в организации	4	1	4				12	Оценка работы на семинаре
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	4	1	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	4	2	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	4	2	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	4	1	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
	Зачет	4		2				12	Итоговая контрольная работа
	Итого:		**8**	**16**				**84**	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 12 часов, самостоятельная работа обучающихся 96 часов

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр, **сессия**	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная					Самостоятель-ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ-ная аттестация		
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	3	0,5	0,5				12	Выполнение практического задания
2	Кадровые риски в организации	3	1	1				14	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	3	0,5	0,5				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	3	1	1				14	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	3	1	1				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
Итого за 3 семестр			**4**	**4**				**64**	
6	Особенности	4		2				16	Оценка работы

	обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса								на семинаре Выполнение практического задания
	Зачет	4		2				16	Итоговая контрольная работа
	Итого за 4 семестр			**4**				**32**	
	Итого:		**4**	**8**				**96**	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	Кадровая безопасность: понятие и сущность Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности организации Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
2	Кадровые риски в организации	Кадровые риски: понятие Классификация кадровых рисков Внешние и внутренние кадровые риски Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки. Методы управления кадровыми рисками в организации
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	Противодействие хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества Противодействие угрозе переманивания квалифицированных специалистов Противодействие нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов Противодействие угрозам разжигания деструктивных конфликтов
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность Методы определения надежности и лояльности персонала Управление надежностью и лояльностью персонала

5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками

4. Образовательные технологии

№	**Наименование раздела**	**Виды учебных занятий**	***Образовательные технологии***
1	**2**	**3**	**4**
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям Выполнение практического задания Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2	Кадровые риски в организации	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям Выполнение практического задания Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестны х действий персонала	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям Выполнение практического задания Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям Выполнение практического задания Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям Выполнение практического задания
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям Выполнение практического задания

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль: *- участие в дискуссии на семинаре(6 занятий)* *-выполнение практического задания (6 тем)*	*5 баллов* *5 баллоа*	*30 баллов* *30 баллов*
Всего:		*60 баллов*
Промежуточная аттестация (зачет)		*40 баллов*
Итого за дисциплину зачет		*100 баллов*

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	*отлично*	*зачтено*	*A*
83 – 94			*B*
68 – 82	*хорошо*		*C*
56 – 67	*удовлетворительно*		*D*
50 – 55			*E*
20 – 49	*неудовлетворительно*	*не зачтено*	*FX*
0 – 19			*F*

5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	**Оценка по дисциплине**	**Критерии оценки результатов обучения по дисциплине**
100-83/ A,B	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		принятые решения. Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в в нормативных правовых актах,учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной,

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примеры практических заданий

Практическое задание: Составьте таблицу типовых форм проявления угроз склонения сотрудников организации к нарушению обязательств перед работодателем.

В качестве источников угроз возьмите:

-Конкурентов - организации;

-Конкурентов клиентов организации;

-Криминальные группировки и индивидуально действующих злоумышленники;

-Налоговые и правоохранительные органы, спецслужбы государства;
-Сотрудников е организации.
Определите возможные объект угрозы и цель реализации угрозы.

Практическое задание: Определите характеристики кандидата на трудоустройство, определяющие повышенную вероятность угроз кадровой безопасности работодателя (в т.ч. автобиографические данные, привычки, личностные качества).
Составьте анкету для выявления подобных кандидатов.

Практическое задание: Разработайте Программу проверки честности кандидата при поступлении на работу:
- в правоохранительные органы;
- в банк;
- в торговую организацию;
- в частное охранное агентство.

Практическое задание: Разработайте Программу изучения лояльности работников организации

Практическое задание: Произвести измерение лояльности персонала организации (по заданию преподавателя), используя инструментальные и программные средства для этой цели.
Практическое задание: Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении руководителей и топ-менеджеров организации

Практическое задание : Разработайте Программу аутплейсмента при сокращении специалистов и служащих

Примерные вопросы для промежуточной аттестации **ПК-17**

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность

2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности организации
5. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации
6. Кадровые риски: понятие и сущность
7. Основные виды и характеристика угроз интересам коммерческой организации с точки зрения кадровой безопасности
8. Классификация кадровых рисков
9. Внешние и внутренние кадровые риски: общая характеристика
10. Методы управления кадровыми рисками в организации
11. Способы противодействия хищениям материальных и нематериальных активов в форме мошенничества
12. Способы противодействия угрозе переманивания квалифицированных специалистов
13. Способы противодействия нарушениям договорных обязательств, установленных правил и регламентов
14. Надежность и лояльность персонала: понятие и сущность
15. Методы определения надежности и лояльности персонала
16. Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу
17. Оценка кандидатов с использованием психологических и психофизиологических методов
18. Нетрадиционные методы проверки кандидатов при отборе на работу
19. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
20. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала
21. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников
22. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
23. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
24. Применение полиграфа в системе мер обеспечения кадровой безопасности

6. Учебно-методическое и инфомационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Источники

Основные источники

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-I (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с последующими изменениями)

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (с последующими изменениями)

Основная литература

1. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС, znanium.com]
3. Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. —Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2011. — 104 с. [ЭБС, znanium.com]

Дополнительная литература

4. Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности [Электронный ресурс] : материалы науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. В. Стельмашонок, С. Н. Максимов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 151 с. - [ЭБС, znanium.com]
5. Кузнецов, И. Н. Бизнес-безопасность [Электронный ресурс] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 416 с.- [ЭБС, znanium.com]
6. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. - 201 с. - [ЭБС, znanium.com]

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. ЖурналыCambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Агентство экономической и кадровой безопасности «D.I.». Официальный сайт. Режим доступа: http://diplus.ru

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru

Национальный союз "Управление персоналом" (НаСОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: www.km-magazine.ru

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: http://sup.pro-personal.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекций и семинарских занятий необходима учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором, экраном, доской.

1. **Перечень ПО**

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	MicrosoftOffice 2016	Microsoft	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно

проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:

  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

  - передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1: Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Кадровая безопасность: понятие и сущность
2. Цели и задачи обеспечения кадровой безопасности организации
3. Принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
4. Объекты и субъекты обеспечения кадровой безопасности организации
5. Взаимодействие службы управления персоналом со службой безопасности организации

Обязательная литература

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС znanium.com]
2. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г.

Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].

Дополнительная литература

.Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. [ЭБС znanium.com]

Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «кадровая безопасность»
2. Раскройте сущность понятия «кадровая безопасность»
3. Сформулируйте основную цель обеспечения кадровой безопасности организации
4. Охарактеризуйте основные элементы системы кадровой безопасности организации
5. Перечислите задачи системы кадровой безопасности организации
6. Охарактеризуйте основные принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности организации
7. Что является объектом системы обеспечения кадровой безопасности организации
8. Кто является субъектом системы кадровой безопасности организации
9. Сформулируйте основные функции системы кадровой безопасности организации
10. Охарактеризуйте роль Службы управления персоналом в системе кадровой безопасности организации
11. Сформулируйте основные направления взаимодействия Службы управления персоналом со Службой безопасности организации
12. Охарактеризуйте нормативно-правовое обеспечение системы кадровой безопасности организации

Тема 2 : Кадровые риски в организации

Вопросы для обсуждения

1.Кадровые риски: понятие

2.Классификация кадровых рисков

3.Внешние и внутренние кадровые риски

4.Основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.

5.Методы управления кадровыми рисками в организации

Обязательная литература

1. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].

2.Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС znanium.com]

3.Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. — Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2011. — 104 с. [ЭБС znanium.com]

Дополнительная литература

1. Кузнецов, И. Н. Бизнес-безопасность [Электронный ресурс] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. [ЭБС znanium.com]

Контрольные вопросы

1. Что такое кадровый риск
2. Приведите классификацию кадровых рисков
3. Что относится к внешним кадровым рискам
4. Охарактеризуйте способы выявления внешних кадровых рисков
5. Что относится к внутренним кадровым рискам
6. Охарактеризуйте способы выявления внутренних кадровых рисков
7. Перечислите основные группы персонала, обуславливающие кадровые риски в организации риски
8. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны членов религиозных новообразований (РНО)
9. Перечислите основные группы риска среди персонала предприятия: способы выявления, квалифицирующие признаки.
10. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников - членов религиозных новообразований
11. Какие существуют способы выявления работников - членов религиозных новообразований
12. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны алкоголиков

13. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – алкоголиков
14. Какие существуют способы выявления работников - алкоголиков
15. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны со стороны наркоманов
16. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – наркоманов
17. Какие существуют способы выявления работников - наркоманов
18. Охарактеризуйте основные виды кадровых рисков со стороны со стороны игроков
19. Охарактеризуйте квалифицирующие признаки работников – игроков
20. Какие существуют способы выявления работников - игроков
21. Охарактеризуйте методы управления кадровыми рисками в организации

Тема 3: Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала

Вопросы для обсуждения

1. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.
3. Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации.
4. Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы.
5. Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников.
6. Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании.
7. «Откаты» и коммерческий подкуп.
8. Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты.

Источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с последующими изменениями)
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (с последующими изменениями)
4. Закон Российской федерации «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-I (с последующими изменениями)
5. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Обязательная литература

1. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].
2.Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС znanium.com]
3.Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. — Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2011. — 104 с. [ЭБС znanium.com]

Дополнительная литература

1. Кузнецов, И. Н. Бизнес-безопасность [Электронный ресурс] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. [ЭБС znanium.com]

Контрольные вопросы

1. Перечислите противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.
2. Охарактеризуйте противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.
3. За какие противоправные действия сотрудников ответственность предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации?

4. Какие виды ответственности предусмотрены за действия сотрудников компании, нарушающие нормы Корпоративного кодекса?

5. Охарактеризуйте наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников.

6. Что такое «треугольник мошенничества»?

7. Сформулируйте направления защиты от корпоративного мошенничества.

6. Охарактеризуйте основные направления защиты организации от разглашения конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.).

7.Что такое «откат» и коммерческий подкуп.

8.Приведите примеры аутсайдерских угроз.

9.Охарактеризуйте возможные направления защиты организации от аутсайдерских угроз.

Тема 4: Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации

Вопросы для обсуждения

1. Ннадежность персонала: понятие и сущность
2. Методы определения надежности и лояльности персонала
3. Управление надежностью и лояльностью персонала

Обязательная литература

1.Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС znanium.com]

2.Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].

3.Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. — Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2011. — 104 с. [ЭБС znanium.com]

Дополнительная литература

Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности [Электронный ресурс] : материалы науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. В. Стельмашонок, С.

Н. Максимов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 151 с. - [ЭБС, znanium.com]
Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. - 201 с. - [ЭБС, znanium.com]

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «надежность персонала»
2. Раскройте сущность понятия «надежность персонала»
3. Перечислите факторы надежности персонала
4. Дайте определение понятия «лояльность персонала»
5. Раскройте сущность понятия «лояльность персонала»
6. Перечислите факторы лояльности персонала
7. Охарактеризуйте взаимосвязь надежности и лояльности персонала
8. Раскройте роль надежности и лояльности персонала в обеспечении кадровой безопасности организации
9. Как определить надежность персонала?
10. Как определить лояльность персонала?
11. Проведите сравнительный анализ методов исследования надежности персонала
12. Проведите сравнительный анализ методов исследования лояльности персонала
13. Сформулируйте основные направления управления надежностью персонала
14. Сформулируйте основные направления управления лояльностью персонала

Тема 5: Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Методы обеспечения кадровой безопасности при приеме персонала на работу
2. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
3. Методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала
4. Методы обеспечения кадровой безопасности в процессе увольнения работников

Обязательная литература

1.Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС znanium.com]

2.Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].

3.Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. — Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2011. — 104 с. [ЭБС znanium.com]

Дополнительная литература

Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности [Электронный ресурс] : материалы науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. В. Стельмашонок, С. Н. Максимов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 151 с. - [ЭБС, znanium.com]

Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. - 201 с. - [ЭБС, znanium.com]

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе подбора и отбора персонала
2. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе подбора и отбора персонала
3. Охарактеризуйте методы проверки надежности и честности кандидатов при поступлении на работу
4. Как проводить анализ заявительных документов кандидатов с целью минимизации кадровых рисков в организации?
5. Особенности выявления кадровых рисков в процессе проведения собеседования с кандидатами при приеме на работу
6. Охарактеризуйте нетрадиционные методы проверки честности кандидатов при приеме на работу
7. Охарактеризуйте особенности применения детектора лжи при исследовании честности кандидата при приеме на работу

8. Сформулируйте основные виды кадровых рисков в процессе адаптации персонала
9. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе адаптации персонала
10. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в процессе адаптации персонала
11. Какие кадровые риски существуют при реализации функции профессионального развития персонала?
12. Охарактеризуйте методы обеспечения кадровой безопасности в системе профессионального развития персонала.
13. Какие кадровые риски существуют при реализации функции увольнения персонала?
14. Охарактеризуйте способы минимизации кадровых рисков в процессе увольнения персонала

Тема 6: Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса

Вопросы для обсуждения

1. Понятие кризисных переходов в процессе развития предприятия
2. Дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
3. Особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия, работа с увольняемыми работниками
4. Система выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
5. Работа с кадрами в кризисных ситуациях как составная часть программы антикризисного управления.

Обязательная литература

1.Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник для вузов. - Маркет ДС Корпорейшн, 2010. - 176 с.- [ЭБС znanium.com]

2.Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. [ЭБС.znanium.com].

3.Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. — Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2011. — 104 с. [ЭБС znanium.com]

Дополнительная литература

Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности

[Электронный ресурс] : материалы науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. В. Стельмашонок, С. Н. Максимов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 151 с. - [ЭБС, znanium.com]
Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. - 201 с. - [ЭБС, znanium.com]

Контрольные вопросы

1. Перечислите дополнительные факторы кадровых рисков в условиях кризиса
2. В чем заключаются особенности работы с кадрами при сокращении численности или штата предприятия
3. Охарактеризуйте методы выявления психологических факторов, создающих кризисную ситуацию
4. Сформулируйте правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной (опасной) информации.
5. Сформулируйте правила проведения индивидуальных бесед с увольняющимися сотрудниками.
6. Что необходимо предпринять менеджеру по персоналу, чтобы сотрудник после увольнения не представлял опасность для организации?
7. Какие существуют имиджевые и репутационные аспекты воздействия на увольняющегося сотрудника?
8. Охарактеризуйте способы выявления истинных причин увольнения сотрудника.
9. Опишите алгоритм передачи «дел и должности
10. Что сделать, чтобы увольняющийся сотрудник не увел клиентов?

Приложение 1

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Кадровая безопасность» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений в области обеспечения кадровой безопасности организации.

Задачи дисциплины: изучить методики анализа, разработки и внедрения системы кадровой безопасности организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих **компетенций:**

ПК - 17 – владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
-методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний

Уметь:

- методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний

Владеть:

-навыками оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
- навыками анализа травматизма и профессиональных заболеваний

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	11.06.2020	12

Приложение к листу изменений №1

1. Структура дисциплины (к п. 2 РПД на 2020)
Для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (10 часов), практические занятия (20 часов), самостоятельная работа студента (84 часов), промежуточная аттестация (2 часа).

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятельная работа	Всего:	
			Лекции	Семинар	Промежуточная аттестация			
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	3	2	4		14	20	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
2	Кадровые риски в организации	3	2	4		14	20	Оценка работы на семинаре
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	3	2	4		14	20	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	3	2	2		14	18	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	3	1	2		14	17	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	3	1	2		14	17	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания

	Зачет	3		2			**2**	Итоговая контрольная работа
	Итого:		10	20		84	**114**	

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (8 часов), практические занятия (16 часов), самостоятельная работа студента (90 часов), промежуточная аттестация (2 часа).

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятельная работа	Всего:	
			Лекции	Семинар	Промежуточная аттестация			
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	4	2	4		15	21	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
2	Кадровые риски в организации	4	2	2		15	19	Оценка работы на семинаре
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	4	1	2		15	18	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	4	1	2		15	18	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	4	1	2		15	18	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
6	Особенности обеспечения кадровой	4	1	2		15	18	Оценка работы на семинаре

	безопасности в условиях кризиса							Выполнение практического задания
	Зачет	4		2			**2**	Итоговая контрольная работа
	Итого:		8	16		90	**114**	

Для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (4 часа), практические занятия (12 часов), самостоятельная работа студента (102 часа), промежуточная аттестация (2 часа).

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятельная работа	Всего:	
			Лекции	Семинар	Промежуточная аттестация			
1	Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом	3	0,5	0,5		10	11	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
		4		0,5		5	5,5	
2	Кадровые риски в организации	3	0,5	0,5		10	11	Оценка работы на семинаре
		4		0,5		5	5,5	
3	Методы противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала	3	0,5	0,5		12	13	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
		4		0,5		6	6,5	
4	Управление надежностью и лояльностью персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации	3	0,5	0,5		12	13	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
		4		0,5		6	6,5	
5	Обеспечение кадровой безопасности организации при реализации основных функций системы управления персоналом	3	1	0,5		12	13,5	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
		4		0,5		6	6,5	

6	Особенности обеспечения кадровой безопасности в условиях кризиса	3	1	0,5		12	13,5	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
		4		0,5		6	6,5	
	Зачет	4		2			**2**	Итоговая контрольная работа
	Итого:		4	8		102	**114**	

2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

– видео-лекции**;**

– онлайн-лекции в режиме реального времени;

– электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;

– системы для электронного тестирования;

– консультации с использованием телекоммуникационных средств.

3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statisctics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statisctics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное