

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономической безопасности и права

УТВЕРЖДЕНА
решением учебно-методического совета
университета
(протокол от 23 мая 2024 г. № 9)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель учебно-методического
совета университета
С.В. Соловьёв
«23» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Направленность (профиль) Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Квалификация: экономист

Мичуринск – 2024

1. Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» являются: ознакомление с основными закономерностями поведения человека в организации; формирование знаний и навыков для обеспечения в организации психологической безопасности в работе с персоналом.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» входит в вариативную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01.02.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен овладеть следующими дисциплинами: «Психология», «Деловые коммуникации и основы переговорного процесса». В дальнейшем знания, умения и навыки, приобретенные при изучении данной дисциплины (модуля) способствует лучшему усвоению дисциплин: «Экономическая безопасность», «Психологический тренинг», «Управление персоналом».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:

универсальных компетенций:

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальных компетенций	Критерии оценивания результатов обучения			
		низкий (допороговый, компетенция не сформирована)	пороговый	базовый	продвинутый
УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{УК-3} – Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Не вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе не организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Частично вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе неактивно организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Хорошо вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе адекватно организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Отлично вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе правильно организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
	ИД-2 _{УК-3} – Планирует и координирует работу команды, распределяет поручения и	Не планирует и не координирует работу команды, не распределяет поручения и	Неточно планирует и координирует работу команды, ошибочно распределяет	Адекватно планирует и координирует работу команды, с некоторыми ошибками	Правильно планирует и координирует работу команды, безошибочно

цели	делегировать полномочия членам команды, организовать обсуждение разных идей и мнений	не делегирует полномочия членам команды, не организует обсуждение разных идей и мнений	поручения и неверно делегирует полномочия членам команды, неактивно организует обсуждение разных идей и мнений	распределяет поручения и частично делегирует полномочия членам команды, ограниченно организует обсуждение разных идей и мнений	распределяет поручения и адекватно делегирует полномочия членам команды, активно организует обсуждение разных идей и мнений
------	--	--	--	--	---

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен освоить трудовые функции:

- организация разработки правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации;
- планирование, координирование и нормативное обеспечение интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации;
- внедрение интегрированной системы управления рисками.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен освоить трудовые действия:

- определение нормативных правовых актов и нормативных документов в сфере ПОД/ФТ для разработки правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации;
- организация разработки и актуализации правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ;
- определение целей и задач подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения) на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками и требований вышестоящего руководства;
- подбор работников соответствующей квалификации для структурных подразделений и рабочих групп в сфере управления рисками;
- определение требований, задач и планирование деятельности сотрудников подразделения;
- распределение полномочий, ответственности и задач между сотрудниками подразделения;
- координация деятельности работников подразделения;
- формирование оперативного и тактического плана работ подразделения;
- организация процесса оценки и мониторинга рисков;
- организация процесса разработки плана мероприятий по управлению рисками и его утверждение.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование *профессиональных компетенций*:

ПК-4 – Способен организовывать и проводить проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов для выявления и устранения нарушений различных аспектов экономической безопасности, согласовывать вопросы внутренних контрольных и аудиторских проверок.

ПК-5 - Способен планировать и организовывать служебную деятельность сотрудников по разработке стратегии, обеспечивающей экономическую безопасность, управлять рисками финансово-экономического развития хозяйствующих субъектов.

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальных компетенций	Критерии оценивания результатов обучения			
		низкий (допороговый, компетенция не сформирована)	пороговый	базовый	продвинутый
ПК-4 – Способен организовывать и проводить проверку финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов для выявления и устранения нарушений различных аспектов экономической безопасности, согласовывать вопросы внутри	ИД-1 _{ПК-4} – Работает с нормативными правовыми актами и нормативными документами для разработки правил внутреннего контроля в целях выявления нарушений требований экономической безопасности хозяйствующих субъектов, подозрительных операций в финансово-экономической сфере	Не работает с нормативными и правовыми актами и нормативными документами для разработки правил внутреннего контроля в целях выявления нарушений требований экономической безопасности хозяйствующих субъектов, подозрительных операций в финансово-экономической сфере	Удовлетворительно работает с нормативными и правовыми актами и нормативными документами для разработки правил внутреннего контроля в целях выявления нарушений требований экономической безопасности хозяйствующих субъектов, подозрительных операций в финансово-экономической сфере	Хорошо работает с нормативными и правовыми актами и нормативными документами для разработки правил внутреннего контроля в целях выявления нарушений требований экономической безопасности хозяйствующих субъектов, подозрительных операций в финансово-экономической сфере	Отлично работает с нормативными правовыми актами и нормативными документами для разработки правил внутреннего контроля в целях выявления нарушений требований экономической безопасности хозяйствующих субъектов, подозрительных операций в финансово-экономической сфере
	ИД-3 _{ПК-4} – Разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление нарушений различных	Не разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление нарушений различных	С ошибками разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление нарушений различных	С небольшими неточностями разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление	Верно разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов

<p>нних контрольных и аудиторских проверок</p>	<p>аспектов экономической безопасности, использует их для проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов</p>	<p>аспектов экономической безопасности, не использует их для проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов</p>	<p>аспектов экономической безопасности, пассивно использует их для проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов</p>	<p>нарушений различных аспектов экономической безопасности, периодически использует их для проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов</p>	<p>экономической безопасности, регулярно использует их для проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов</p>
<p>ПК-5 - Способен планировать и организовывать служебную деятельность сотрудников по разработке стратегии, обеспечивающей экономическую безопасность, управлять рисками и финансово-экономическое развитие</p>	<p>ИД-1ПК-5 - Осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, планирует, анализирует и координирует их деятельность</p>	<p>Не осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, не планирует, не анализирует и не координирует их деятельность</p>	<p>Пассивно и некорректно осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, удовлетворительно планирует, анализирует и координирует их деятельность</p>	<p>Активно, но недостаточно корректно осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, хорошо планирует, анализирует и координирует их деятельность</p>	<p>Активно и корректно осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, отлично планирует, анализирует и координирует их деятельность</p>
<p>ИД-2ПК-5 – Формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования</p>	<p>Не формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования</p>	<p>С ошибками формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования</p>	<p>Достаточно верно, но с небольшими неточностями формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к</p>	<p>Правильно формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования хозяйствующих</p>	

ия хозяйс твующ их субъек тов	хозяйствующи х субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности	хозяйствующ их субъектов, повышение эффективност и механизмов обеспечения экономическо й безопасности	вания хозяйствующ их субъектов, повышение эффективност и механизмов обеспечения экономическо й безопасности	нежелательны м изменениям функциониرو вания хозяйствующ их субъектов, повышение эффективност и механизмов обеспечения экономическо й безопасности	субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности
	ИД-3 _{ПК-5} – Разрабатывает и принимает управленчески е решения по поддержанию уровня рисков, обеспечивающ их экономически безопасную деятельность хозяйствующи х субъектов, и по нейтрализации рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	Не разрабатывает и не принимает управленческ ие решения по поддержанию уровня рисков, обеспечиваю щих экономически безопасную деятельность хозяйствующ их субъектов, и по нейтрализации и рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	Неверно разрабатывает и неактивно принимает управленческ ие решения по поддержанию уровня рисков, обеспечиваю щих экономически безопасную деятельность хозяйствующ их субъектов, и по нейтрализации и рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	Верно, но с некоторыми ошибками разрабатывает и периодически принимает управленческ ие решения по поддержанию уровня рисков, обеспечиваю щих экономически безопасную деятельность хозяйствующ их субъектов, и по нейтрализации и рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	Верно разрабатывает и регулярно принимает управленческие решения по поддержанию уровня рисков, обеспечивающ их экономически безопасную деятельность хозяйствующих субъектов, и по нейтрализации рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- специфику взаимодействия людей в группе;
- особенности работы ведущего группы;
- принципы организации и руководства работой в команде;
- особенности делового общения;
- нормативно-правовые акты и документы;
- законодательство Российской Федерации;
- теории организации, основные понятия организационной психологии;

- основные методологические подходы решения проблем в организации, обеспечивающие повышение эффективности организационной и управленческой деятельности технологии работы по обеспечению кадровой безопасности в организации;
- особенности работы с корпоративной культурой в организации – персонал имидж.

Уметь:

- систематизировать нормативные правовые акты и нормативные документы в сфере ПОД/ФТ для разработки правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ в организации;
- организовывать разработку и актуализацию правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ;
- определять цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения) на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками и требований вышестоящего руководства;
- планировать деятельность сотрудников подразделения;
- распределять полномочия, ответственность и задачи между сотрудниками подразделения;
- координировать деятельность работников подразделения;
- формировать оперативный и тактический планы работ подразделения;
- организовывать процесс оценки и мониторинга рисков;
- анализировать и систематизировать научные исследования в области организационной психологии с последующим использованием данных при решении профессиональных задач и оформлении научных статей, отчетов, заключений;
- раскрывать, социально-психологическое содержание проблемы, связанной с персонал имиджем в компании;
- ориентироваться в применении диагностического инструментария для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором»;
- анализировать и прогнозировать организационное поведение человека и группы.

Владеть:

- навыками психологического сопровождения кадров организации (социализация персонала в организации);
- инструментарием психологической диагностики для определения эффективности функционирования человека в организации;
- способностью к нахождению организационно-управленческих решений в нестандартных ситуациях связанных с психологическими технологиями кадровой безопасности;
- навыками подбора работников соответствующей квалификации для структурных подразделений и рабочих групп в сфере управления рисками.
- навыками организации процесса разработки плана мероприятий по управлению рисками и его утверждением.

3.1. Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них универсальных и профессиональных компетенций

Разделы, темы дисциплины (модуля)	Компетенции			
	УК-3	ПК-4	ПК-5	Общее количество компетенций
Тема 1. Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений	-	+	+	2

Тема 2. Проблема безопасности при отборе кадров	+	-	+	2
Тема 3. Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала	-	+	+	2
Тема 4. Психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях	+	-	+	2
Тема 5. Механизмы обеспечения кадровой безопасности при приеме на работу и формировании кадрового потенциала	+	-	+	2
Тема 6. Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда	+	-	+	2
Тема 7. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности	+	-	+	2

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часов.

4.1 Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид занятий	Всего ак. часов	
	Очная форма обучения 5 семестр	Заочная форма обучения 5 курс
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем	64	14
Аудиторные занятия	64	14
лекции	32	6
практические занятия, всего	32	8
в том числе в форме практической подготовки	12	3
Самостоятельная работа, в т.ч.	44	90
выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы обучения	-	10
проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	14	30
подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	14	20
выполнение индивидуальных заданий	8	16
подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	8	14
Контроль	-	4
Вид итогового контроля	Зачет	Зачет

4.2. Лекции

№ п/п	Темы лекций и их содержание	Объем в ак. часах		Формируемые компетенции
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения	
1	Тема 1. Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений	2	1	ПК-4, ПК-5
2	Тема 2. Проблема безопасности при отборе кадров	4	1	УК-3, ПК-5
3	Тема 3. Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала	6	1	ПК-4, ПК-5
4	Тема 4. Психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях	6		УК-3, ПК-5
5	Тема 5. Механизмы обеспечения кадровой безопасности при приеме на работу и формировании кадрового потенциала	6	1	УК-3, ПК-5
6	Тема 6. Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда	4	1	УК-3, ПК-5
7	Тема 7. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности	4	1	УК-3, ПК-5
ИТОГО		32	6	

4.3. Практические занятия

№ п/п	Наименование занятия	Объем в ак. часах		Формируемые компетенции
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения	
1	Тема №1 Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений 1. Персональное стремление к повышению материального состояния. 2. Необходимое соотношение высоких шансов для совершения кражи.	2	1	ПК-4, ПК-5
2	Тема № 2 Проблема безопасности при отборе кадров 1. Безопасность организации 2. Методы обеспечения безопасности 3. Служба безопасности 4. Кадровая служба 5. Безопасность работника	4	1	УК-3, ПК-5
3	Тема № 3 Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала. 1. Определение кадровой безопасности.	6	1	ПК-4, ПК-5

	<p>2. Концепция безопасного кадрового развития предприятия.</p> <p>3. Психологическая служба, ассесмент персонала и детекция лжи.</p> <p>4. Мониторинг персонала (в форме практической подготовки)</p>			
4	<p>Тема № 4 Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях.</p> <p>1.Первичное знакомство с претендентами.</p> <p>2.Сбор и обработку информации о них по определенной системе.</p> <p>3.Оценку качеств и составление достоверных «портретов».</p> <p>4.Сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности.</p> <p>5.Сравнение кандидатов на одни должности и выбор наиболее подходящих.</p> <p>6.Назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора.</p> <p>7.Проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период (в форме практической подготовки)</p>	6	2	УК-3, ПК-5
5	<p>Тема № 5 Профессиография в подборе персонала.</p> <p>1. Профессиональная ориентация.</p> <p>2. Профессиональная консультация.</p> <p>3. Профессиональный отбор.</p> <p>4. Профессиональная адаптация.</p> <p>5 .Профессиональная реабилитация.</p>	6	1	УК-3, ПК-5
6	<p>Тема № 6 Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда.</p> <p>1.Три направления психотехнического исследования.</p> <p>2. Психологические методы обеспечения безопасного труда.</p> <p>3. Профессиональный подбор - основа обеспечения безопасности человека.</p>	4	1	УК-3, ПК-5
7	<p>Тема № 7 Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности.</p> <p>1.Профессиональный отбор кадров.</p> <p>2. Применение полиграфа.</p> <p>3. Диагностика психологического потенциала личности.</p> <p>4. Технология психологической оценки руководителей.</p> <p>5. Исследование с применением информационных (компьютерных) технологи.</p>	4	1	УК-3, ПК-5
Итого		32	8	

4.4. Лабораторные работы не предусмотрены

4.5. Самостоятельная работа обучающихся

Раздел дисциплины (модуля)	Вид самостоятельной работы	Объем ак. часов	
		очная форма обучения	заочная форма обучения
Тема 1. Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	1	2
	Выполнение индивидуальных заданий	1	2
	Подготовка к сдаче модуля	1	2
Тема 2. Проблема безопасности при отборе кадров	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	2	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	4
	Выполнение индивидуальных заданий	2	4
	Подготовка к сдаче модуля	2	4
Тема 3. Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	2	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	4
	Выполнение индивидуальных заданий	2	4
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	2	4
Тема 4. Психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	2	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	4
	Выполнение индивидуальных заданий	2	4
	Подготовка к сдаче модуля	2	4
Тема 5. Механизмы обеспечения кадровой безопасности при приеме на работу и формировании	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	2	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	4
	Выполнение индивидуальных заданий	2	4

кадрового потенциала	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	2	4
Тема 6. Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	2
	Подготовка к практическим занятиям, Выполнение индивидуальных заданий коллоквиумам, защите реферата	1	2
	Выполнение индивидуальных заданий	1	2
	Подготовка к сдаче модуля	1	2
Тема 7. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	2
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	1	2
	Выполнение индивидуальных заданий	1	2
	Подготовка к сдаче модуля	1	2
Всего		44	90

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю):

1. Шимко Е.А. Методические указания по дисциплине «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность .- Мичуринск, 2018 г.

2. Шимко Е.А. Методические указания для выполнения контрольных работ по дисциплине «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» обучающиеся заочной формы обучения по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность. – Мичуринск, 2018.

3. Шимко Е.А. Методические рекомендации для написания реферата по дисциплине «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность. – Мичуринск, 2018.

4.6. Выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы обучения

Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по дисциплине «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности». Обучающиеся заочной формы обучения выполняют контрольную работу самостоятельно в межсессионный период. Выполненная работа должна быть защищена обучающимся. Обучающиеся, не выполнившие контрольную работу, к сдаче зачета не допускаются. Работа должна быть аккуратно оформлена в рукописном или печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Критерием положительной оценки работы является раскрытие темы и аналитический подход к решению поставленной задачи.

Вариант контрольной работы выбирается в зависимости от последней цифры в номере зачетной книжки. Обучающимся, номера зачетных книжек которых заканчиваются на 1, выбирают вариант 1 и т.д. Обучающиеся, номера зачетных книжек которых заканчиваются на 0, выбирают вариант 10.

Контрольная работа включает в себя две части. В часть А входит 1 вопрос теоретической направленности, а в часть Б - 2 практических задания (номера вопросов и

заданий выбираются в соответствии с шифром). Работа должна состоять из плана, краткого введения, изложения содержания выбранной темы, выполненных практических заданий, заключения, списка использованной литературы. Все вопросы и задания должны быть раскрыты и выполнены на современном научном уровне, полно и глубоко. Только при этом условии контрольная работа может быть зачтена.

Контрольная работа должна быть правильно и эстетически хорошо оформлена.

Язык контрольной работы должен быть предельно лаконичным, иметь большую информативную насыщенность. Поскольку контрольная работа является краткой самостоятельной формой ответов обучающихся на определенные вопросы, то в ней не должны буквально воспроизводиться изученные тексты. Допускаются лишь краткие цитаты. При этом обучающийся должен обязательно сослаться на источник. Ссылки могут быть постраничные или с указанием номера и страницы источника, библиографическое описание которого дается в конце работы.

Титульный лист должен обязательно указывать реквизиты учебного заведения, наименование факультета, кафедры и дисциплины, по которым выполняется контрольная работа, номер варианта контрольной работы, номер учебной группы, номер зачетной книжки обучающийся, его фамилию, имя и отчество, а также должность, ученую степень, ученое звание, фамилию, имя, отчество преподавателя, проверяющего контрольную работу, место и год выполнения.

Общий объем контрольной работы не должен превышать 16 страниц. Текст должен быть набран в редакторе Word for windows, шрифт - Times New Roman Cyr, размер – 14, межстрочный интервал – 1.

Вопросы для контрольной работы

1. Цель и основные элементы системы обеспечения кадровой безопасности организации, классификация возможных угроз и методов противодействия им.
2. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций и ее особенности в современной России
3. Классификация угроз кадровой безопасности организации-работодателя.
4. Причины угроз информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности.
5. Причины угроз разглашения сотрудником конфиденциальной информации о клиентах организации представляет для нее большую угрозу, нежели разглашение иной конфиденциальной информации.
6. Средства и методы располагаемые государством для повышения степени защищенности работодателей от угроз по кадровому направлению их деятельности
7. Особенности национальной трудовой ментальности россиян при обеспечении безопасности по кадровому направлению деятельности организации которые учитывает работодатель.
8. Структура системы управления кадровой безопасностью.
10. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности.
11. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы.
12. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью.
13. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью и критерии оценки ее эффективности.
14. Классификация методов диагностики кадровой безопасности.
15. Методы, противостоящие потенциальной и/или реальной кадровой угрозе.
16. Локусы организационной безопасности.
17. Персонал как субъект организационной безопасности.
18. Концепции жизненного цикла организации (на выбор обучающегося).
19. Мотивация безопасного поведения.

20. Социально-психологический климат.
21. Психические свойства человека, влияющие на безопасность в организации.
22. Личностная предрасположенность к опасному поведению.
23. Современные методы изучения причин производственного травматизма.
24. Современные методы работы по профилактике опасного поведения персонала.
25. Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях.
26. Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений.
27. Проблема безопасности при отборе кадров.
28. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала.
29. Профессиография в подборе персонала.
30. Основные методы психотехнических исследований.
31. Психологические методы обеспечения безопасного труда.
32. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности.
33. Профессиональный отбор кадров.
34. Применение полиграфа.
35. Диагностика психологического потенциала личности.
36. Технология психологической оценки руководителей.
37. Исследование с применением информационных (компьютерных) технологии.
38. Психологические методы обеспечения безопасного труда.
39. Профессиональный подбор - основа обеспечения безопасности человека.
40. Проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период.
41. Тесты Midot.

4.7. Содержание разделов дисциплины (модуля)

Тема №1 Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений

Персональное стремление к повышению материального состояния. Необходимое соотношение высоких шансов для совершения кражи. Системная методология, позволяющая решать сложные аналитические задачи: отслеживать изменения в поведении сотрудников, определять структурные подразделения, которые становятся источником угроз, искать управленческие ошибки - тесты Midot.

Тема № 2 Проблема безопасности при отборе кадров

Безопасность организации. Методы обеспечения безопасности. Служба безопасности
Кадровая служба. Обращение к специализированным фирмам. Безопасность работника.
Финансовая безопасность. Организационная культура. .

Тема № 3 Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала.

Определение кадровой безопасности. Концепция безопасного кадрового развития предприятия. Подбор, изучение и принятие решения о зачислении. Возможные кадровые риски, их типология. Примерные правила взаимодействия заинтересованных в приеме специалиста линейных подразделений, подразделений по работе с персоналом и служб безопасности. Психологическая служба, ассесмент персонала и детекция лжи. Основные направления обеспечения собственной безопасности компании. Мониторинг персонала. Определение кадровой безопасности. Концепция безопасного кадрового развития предприятия. Психологическая служба, ассесмент персонала и детекция лжи. Мониторинг персонала.

Тема № 4 Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях.

Первичное знакомство с претендентами. Сбор и обработку информации о них по определенной системе. Оценку качеств и составление достоверных «портретов». Сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности. Сравнение кандидатов на одни должности и выбор наиболее подходящих. Назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора. Проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период.

Тема № 5 Профессиография в подборе персонала.

Значение профессиографии. Задачи и функции професеографии. Принципы професеографии. Профессиональная ориентация. Профессиональная консультация. Профессиональный отбор. Профессиональная адаптация. Профессиональная реабилитация.

Тема № 6 Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда.

Три направления психотехнического исследования. Психологические методы обеспечения безопасного труда. Профессиональный подбор - основа обеспечения безопасности человека. Три группы профессионально важные качества работника подразделяются на

Тема № 7 Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности.

Профессиональный отбор кадров. Применение полиграфа. Диагностика психологического потенциала личности. Технология психологической оценки руководителей. Психологическое обеспечение кадровых решений. Исследование с применением информационных (компьютерных) технологи. Кадровых решений включают - Психодиагностика (Л. Зонди, М. Люшер и др.),предтестовая беседа, СПФИ с применением полиграфа, обработка полученных результатов, послетестовая беседа.

5. Образовательные технологии

При изучении дисциплины (модуля) используется инновационная образовательная технология на основе интеграции компетентностного и личностно-ориентированного подходов с элементами традиционного лекционно- семинарского и квазипрофессионального обучения с использованием интерактивных форм проведения занятий, исследовательской проектной деятельности и мультимедийных учебных материалов.

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	Электронные материалы, использование мультимедийных средств, раздаточный материал
Практические занятия	Деловые и ролевых игры, разбор конкретных управленческих ситуаций, тестирование, кейсы, выполнение групповых аудиторных заданий, индивидуальные доклады
Самостоятельная работа	Защита и презентация результатов самостоятельного исследования на занятиях

6. Оценочные средства дисциплины (модуля)

Основными видами дисциплинарных оценочных средств при функционировании модульно-рейтинговой системы обучения являются: на стадии рубежного рейтинга, формируемого по результатам модульного компьютерного тестирования – тестовые задания; на стадии поощрительного рейтинга, формируемого по результатам написания и защиты

рефератов по актуальной проблематике, оценки ответов обучающегося на коллоквиумах; на стадии промежуточного рейтинга, определяемого по результатам сдачи зачета– теоретические вопросы, контролирующие теоретическое содержание учебного материала, и компетентностно-ориентированные задания, контролирующие практические навыки из различных видов профессиональной деятельности обучающегося по ОПОП данной специальности, формируемые при изучении дисциплины (модуля) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности».

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модуля) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	оценочное средство	
			наименование	кол-во
1	Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений	ПК-4, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума Вопросы для зачета	20 5 3 10
2	Проблема безопасности при отборе кадров	УК-3, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума Вопросы для зачета	7 5 6 11
3	Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала.	ПК-4, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума Вопросы для зачета	10 5 4 11
4	Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях.	УК-3, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума Вопросы для зачета	9 5 3 10
5	Профессиография в подборе персонала	УК-3, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума Вопросы для зачета	20 5 5 12
6	Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда.	УК-3, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума Вопросы для зачета	24 5 4 10
7	Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности.	УК-3, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для коллоквиума	10 5 4

			Вопросы для зачета	11
--	--	--	--------------------	----

6.2. Перечень вопросов для зачета

1. Основные психологические проблемы организационного поведения индивида (УК-3, ПК-5).
2. Личностные особенности, влияющие на поведение индивида в организации (УК-3, ПК-5).
3. Социализация индивида в организации (УК-3, ПК-5).
4. Удовлетворенность работой как характеристика качества трудовой жизни (УК-3, ПК-5).
5. Влияние стресса на организационное поведение (УК-3, ПК-5).
6. Преданность организации (УК-3, ПК-5).
7. Психологические характеристики групп в организациях (УК-3, ПК-5).
8. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности (УК-3, ПК-5).
9. Взаимодействие индивида и группы (УК-3, ПК-5).
10. Социально-психологические аспекты командообразования (УК-3, ПК-5).
11. Принятие решения в структуре управленческой деятельности (УК-3, ПК-5).
12. Организационный и психологический подходы к изучению процесса принятия управленческого решения (УК-3, ПК-5).
13. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками (УК-3, ПК-5).
14. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии (УК-3, ПК-5).
15. Организационная структура: психологический аспект (УК-3, ПК-5).
16. Психологические проблемы управления организацией (УК-3, ПК-5).
17. Процесс принятия решений в организации (УК-3, ПК-5).
18. Групповое принятие решений в организации (УК-3, ПК-5).
19. Коммуникации в организации (УК-3, ПК-5).
20. Неформальное общение в организации (УК-3, ПК-5).
21. Правила построения эффективных коммуникаций (УК-3, ПК-5).
22. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования (ПК-4, ПК-5).
21. Психологические теории управления (УК-3, ПК-5).
23. Содержательные теории мотивации (УК-3, ПК-5).
24. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации (УК-3, ПК-5).
25. Теория справедливости Адамса (УК-3, ПК-5).
26. Теория постановки целей (УК-3, ПК-5).
27. Психологические основы стимулирования труда в организации (УК-3, ПК-5).
28. Психологические аспекты экономического стимулирования (ПК-4, ПК-5).
29. Неэкономические методы стимулирования труда (ПК-4, ПК-5).
30. Власть и политика в организации (УК-3, ПК-5).
31. Формы и виды власти в организациях (УК-3, ПК-5).
32. Конфликты в организациях (УК-3, ПК-5).
33. Управление межгрупповым конфликтом (УК-3, ПК-5).
34. Методы управления конфликтами (УК-3, ПК-5).
35. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов (УК-3, ПК-5).
36. Психологические характеристики групп в организациях (УК-3, ПК-5).
37. Социальный контроль в организациях (ПК-4, ПК-5).
38. Лидерство и руководство в организациях (УК-3, ПК-5).
39. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности (УК-3, ПК-5).

40. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт (УК-3, ПК-5).
41. Развитие групп. Команды в организациях (УК-3, ПК-5).
42. Поведение индивида в организации. Основные проблемы (УК-3, ПК-5).
43. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения (УК-3, ПК-5).
44. Модель подкрепляемой мотивации (УК-3, ПК-5).
45. Локусы организационной безопасности (ПК-4, ПК-5).
46. Персонал как субъект организационной безопасности (ПК-4, ПК-5).
47. Концепции жизненного цикла организации (на выбор обучающегося) (ПК-4, ПК-5).
48. Мотивация безопасного поведения (УК-3, ПК-5).
49. Социально-психологический климат (УК-3, ПК-5).
50. Психические свойства человека, влияющие на безопасность в организации (УК-3, ПК-5).
51. Личностная предрасположенность к опасному поведению (ПК-4, ПК-5).
52. Современные методы изучения причин производственного травматизма (ПК-4, ПК-5).
53. Современные методы работы по профилактике опасного поведения персонала. (ОПК-3)
54. Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях. (ПК-42).
55. Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений (ПК-4, ПК-5).
56. Проблема безопасности при отборе кадров (ПК-4, ПК-5).
57. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала (ПК-4, ПК-5).
58. Профессиография в подборе персонала (ПК-4, ПК-5).
59. Основные методы психотехнических исследований (УК-3, ПК-5).
60. Психологические методы обеспечения безопасного труда (УК-3, ПК-5).
61. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности (УК-3, ПК-5).
62. Профессиональный отбор кадров (УК-3, ПК-5).
63. Применение полиграфа (УК-3, ПК-5).
64. Диагностика психологического потенциала личности (УК-3, ПК-5).
65. Технология психологической оценки руководителей (УК-3, ПК-5).
66. Исследование с применением информационных (компьютерных) технологий (УК-3, ПК-5).
67. Психологические методы обеспечения безопасного труда (УК-3, ПК-5).
68. Профессиональный подбор - основа обеспечения безопасности человека (УК-3, ПК-5).
69. Проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период (УК-3, ПК-5).
70. Тесты Midot (УК-3, ПК-5).
71. Методы, противостоящие потенциальной и/или реальной кадровой угрозе (УК-3, ПК-5).
72. Классификация угроз кадровой безопасности организации-работодателя (УК-3, ПК-5).
73. Причины угроз информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности (УК-3, ПК-5).
74. Причины угроз разглашения сотрудником конфиденциальной информации о клиентах организации представляет для нее большую угрозу, нежели разглашение иной конфиденциальной информации (УК-3, ПК-5).

6.3. Шкала оценочных средств

При функционировании модульно-рейтинговой системы обучения знания, умения и навыки, приобретаемые обучающимися в процессе изучения дисциплины (модуля), оцениваются в рейтинговых баллах. Учебная дисциплина (модуль) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» имеет итоговый рейтинг -100 баллов,

который складывается из рубежного (40 баллов), промежуточного – (50 баллов) и поощрительного рейтинга (10 баллов). Итоговая оценка знаний обучающегося по дисциплине (модуля) определяется на основании перевода итогового рейтинга в 5-ти балльную шкалу с учетом соответствующих критериев оценивания.

Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания	Оценочные средства (кол-во баллов)
<p>Продвинутый (75 -100 баллов) «зачтено»</p>	<p>– полное знание учебного материала из разных разделов дисциплины с раскрытием сущности; –умение ясно, логично и грамотно излагать изученный материал, производить собственные размышления, делать умозаключения и выводы с добавлением комментариев, пояснений, обоснований; –грамотное владение основными методами и приемами правового регулирования отношений. На этом уровне обучающийся способен творчески применять полученные знания путем самостоятельного конструирования способа деятельности, поиска новой информации, усвоил программный материал, логично стройно излагает, не испытывает затруднений с иными формулировками задаваемого вопроса; умеет увязать теорию с практикой</p>	<p>тестовые задания (30-40 баллов); реферат (коллоквиум) (10 баллов); вопросы к зачету (35-50 баллов).</p>
<p>Базовый (50 -74 балла) – «зачтено»</p>	<p>–знание основных теоретических и методических положений по изученному материалу; –умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстрации теоретических положений; –владение основными психологическими терминами; На этом уровне обучающимся используется комбинирование известных алгоритмов и приемов деятельности, эвристическое мышление. Не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, но испытывает затруднения с иными формулировками задаваемого вопроса;</p>	<p>тестовые задания (20-30 баллов); реферат (коллоквиум) (7-10 баллов); вопросы к зачету (23-34 баллов).</p>
<p>Пороговый (35 - 49 баллов) – «зачтено»</p>	<p>–поверхностное знание основных теоретических и методических положений по изученному материалу; –умение осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор и частичный анализ данных;</p>	<p>тестовые задания (15-25 баллов); реферат (коллоквиум) (5 баллов); вопросы к зачету</p>

	–выполнение составлять процессуальные документы; На этом уровне обучающийся способен по памяти воспроизводить ранее усвоенную информацию. Допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических занятий.	(15-19 баллов).
Низкий (допороговый) (компетенция не сформирована) (менее 35 баллов) – «не зачтено»	–незнание терминологии дисциплины; приблизительное представление о предмете и методах дисциплины; отрывочное, без логической последовательности изложение информации, косвенным образом затрагивающей некоторые аспекты программного материала; – не владение основными психологическими терминами; –не владение навыками выбора необходимых норм права для принятия правильного решения в конкретных ситуациях. На этом уровне обучающийся не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять полученную информацию. Не умеет даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на вопросы	тестовые задания (0-14 баллов); реферат (коллоквиум) (0-4 балла); вопросы к зачету (0 -17 баллов)

Все комплекты оценочных средств (контрольно-измерительных материалов), необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (модуля) подробно представлены в документе «Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)».

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Учебная литература

1. Ануфриева И. Ю. Основные проблемные области исследований в организационной психологии, выделяемые на каждом из уровней организационных взаимодействий (общая классификация): учебник/практикум / И.Ю. Ануфриева - АлтГУ. - Барнаул: Изд-во АлтГУ, , 2020.
2. Дергач А.А. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности /: Учебно-методическое пособие/ А.А. Дергач - Под- М.: Изд. дом «Красная площадь», 2019.

7.2. Дополнительная литература

1. Слостенин В. А. Диагностика профпригодности/ В. А. Слостенин, Н. Е. Мажор. М., 2021
2. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ/ Л. Н. Собчик. СПб., 2021 — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED>. - Загл. с экрана

7.3. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Шимко Е.А. Учебно-методический комплекс дисциплины «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» для специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация Экономика-правовое обеспечение экономической безопасности. – Мичуринск, 2018.

7.4. Информационные и цифровые технологии (программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы)

Учебная дисциплина (модуль) предусматривает освоение информационных и цифровых технологий. Реализация цифровых технологий в образовательном пространстве является одной из важнейших целей образования, дающей возможность развивать конкурентоспособные качества обучающихся как будущих высококвалифицированных специалистов.

Цифровые технологии предусматривают развитие навыков эффективного решения задач профессионального, социального, личностного характера с использованием различных видов коммуникационных технологий. Освоение цифровых технологий в рамках данной дисциплины (модуля) ориентировано на способность безопасно и надлежащим образом получать доступ, управлять, интегрировать, обмениваться, оценивать и создавать информацию с помощью цифровых устройств и сетевых технологий. Формирование цифровой компетентности предполагает работу с данными, владение инструментами для коммуникации.

1. ООО «ЭБС ЛАНЬ» (<https://e.lanbook.ru/>) (договор на оказание услуг от 03.04.2024 № б/н (Сетевая электронная библиотека)

2. База данных электронных информационных ресурсов ФГБНУ ЦНСХБ (договор по обеспечению доступа к электронным информационным ресурсам ФГБНУ ЦНСХБ через терминал удаленного доступа (ТУД ФГБНУ ЦНСХБ) от 09.04.2024 № 05-УТ/2024)

3. Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт»: Коллекции «Базовый массив» и «Колос-с. Сельское хозяйство» (<https://rucont.ru/>) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа от 26.04.2024 № 1901/БП22)

4. ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» (<https://urait.ru/>) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» от 07.05.2024 № 6555)

5. Электронно-библиотечная система «Вернадский» (<https://vernadsky-lib.ru>) (договор на безвозмездное использование произведений от 26.03.2020 № 14/20/25)

6. База данных НЭБ «Национальная электронная библиотека» (<https://rusneb.ru/>) (договор о подключении к НЭБ и предоставлении доступа к объектам НЭБ от 01.08.2018 № 101/НЭБ/4712)

7. Соглашение о сотрудничестве по оказанию библиотечно-информационных и социокультурных услуг пользователям университета из числа инвалидов по зрению, слабовидящих, инвалидов других категорий с ограниченным доступом к информации, лиц, имеющих трудности с чтением плоскочечного текста ТОГБУК «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» (<https://www.tambovlib.ru>) (соглашение о сотрудничестве от 16.09.2021 № б/н)

7.5.2. Информационные справочные системы

1. Справочная правовая система КонсультантПлюс (договор поставки, адаптации и сопровождения экземпляров систем КонсультантПлюс от 11.03.2024 № 11921 /13900/ЭС)

2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор на услуги по сопровождению от 15.01.2024 № 194-01/2024)

7.5.3. Современные профессиональные

1. База данных нормативно-правовых актов информационно-образовательной программы «Росметод» (договор от 15.08.2023 № 542/2023)

2. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU – российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования - <https://elibrary.ru/>

3. Портал открытых данных Российской Федерации - <https://data.gov.ru/>

4. Открытые данные Федеральной службы государственной статистики - <https://rosstat.gov.ru/opendata>

5. Профессиональная база данных: Альянс развития финансовых коммуникаций и отношений с инвесторами. Режим доступа: <http://www.arfi.ru>

6. Профессиональная база данных: Гильдия финансистов. – Режим доступа: <http://www.guildfin.org>

7. Профессиональная база данных: Российский союз промышленников и предпринимателей. – Режим доступа: <http://рсп.рф>

7.4.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

№	Наименование	Разработчик ПО (правообладатель)	Доступность (лицензионное, свободно распространяемое)	Ссылка на Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)	Реквизиты подтверждающего документа (при наличии)
1	Microsoft Windows, Office Professional	Microsoft Corporation	Лицензионное	-	Лицензия от 04.06.2015 № 65291651 срок действия: бессрочно
2	Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	АО «Лаборатория Касперского» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/366574/?sp_hrase_id=415165	Сублицензионный договор с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № б/н, срок действия: с 22.11.2023 по 22.11.2024
3	МойОфис Стандартный - Офисный пакет для работы с документами и почтой (myoffice.ru)	ООО «Новые облачные технологии» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301631/?sp_hrase_id=2698444	Контракт с ООО «Рубикон» от 24.04.2019 № 0364100000819 000012 срок действия: бессрочно

4	Офисный пакет «Р7-Офис» (десктопная версия)	АО «Р7»	Лицензионно е	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/306668/?sp_hrase_id=4435041	Контракт с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № 0364100000823 000007 срок действия: бессрочно
5	Операционная система «Альт Образование»	ООО "Базальт свободное программно е обеспечение"	Лицензионно е	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303262/?sp_hrase_id=4435015	Контракт с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № 0364100000823 000007 срок действия: бессрочно
6	Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (https://docs.antiplagiatus.ru)	АО «Антиплагиат» (Россия)	Лицензионно е	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303350/?sp_hrase_id=2698186	Лицензионный договор с АО «Антиплагиат» от 23.05.2024 № 8151, срок действия: с 23.05.2024 по 22.05.2025
7	Acrobat Reader - просмотр документов PDF, DjVU	Adobe Systems	Свободно распространяемое	-	-
8	Foxit Reader - просмотр документов PDF, DjVU	Foxit Corporation	Свободно распространяемое	-	-

7.4.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. CDTOwiki: база знаний по цифровой трансформации <https://cdto.wiki/>
2. Галерея экономистов — <http://www.ise.openlab.spb.ru/cgi-ise/gallery>
3. ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70544074/#ixzz3IxJCwJ3H>
4. Лауреаты Нобелевской премии по экономике: <http://www.nobel.se/economics/laureates>
5. Материалы по социально-экономическому положению и развитию в России — <http://www.finansy.ru>
6. Материалы сайта <http://www.consultant.ru>- сайт компьютерной справочно-правовой системы компании «Консультант- Плюс» по законодательству России.
7. Материалы сайта <http://www.gks.ru>- сайт Федеральной службы государственной статистики РФ
8. Материалы сайта <http://www.prognosis.ru>- сайт Института Восточной Европы
9. Материалы сайта <http://www.government.ru>- сайт Правительства Российской Федерации
10. Материалы сайта <http://www.economy.gov.ru>- сайт Министерства экономического развития РФ
11. Материалы сайта <http://www.unrussia.ru>- сайт Организации Объединённых наций в РФ

12. Материалы сайта [http// www.rg.ru](http://www.rg.ru)- сайт «Российской газеты»
13. Материалы сайта [http// www.inecon.ru](http://www.inecon.ru)- сайт Института экономики РАН
14. Материалы сайта <http://www.prognoz.ru/ru/gallery.php>- сайт Центра «Прогноз»-информационно - аналитических систем поддержки принятия решений.
15. Мониторинг экономических показателей — <http://www.budgetrf.ru>
16. Официальный сайт Центрального банка России (аналитические материалы) — <http://www.cbr.ru>
17. РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера) <http://www.rbc.ru>
18. Сайт Федеральной антимонопольной службы [fas.gov.ru](http://www.fas.gov.ru). Режим доступа: <http://www.fas.gov.ru/competition/454.shtml>.

1.

7.4.6. Цифровые инструменты, применяемые в образовательном процессе

1. LMS-платформа Moodle
2. Виртуальная доска Миро: miro.com
3. Виртуальная доска SBoard <https://sboard.online>
4. Виртуальная доска Padlet: <https://ru.padlet.com>
5. Облачные сервисы: Яндекс.Диск, Облако Mail.ru
6. Сервисы опросов: Яндекс Формы, MyQuiz
7. Сервисы видеосвязи: Яндекс телемост, Webinar.ru
8. Сервис совместной работы над проектами для небольших групп Trello <http://www.trello.com>

7.4.7. Цифровые технологии, применяемые при изучении дисциплины

№	Цифровые технологии	Виды учебной работы, выполняемые с применением цифровой технологии	Формируемые компетенции	ИДК
1.	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИД-1 _{УК-11} – Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие противодействие проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционным поведением, рассматривает способы их профилактики в профессиональной деятельности . ИД-2 _{УК-11} – Обеспечивает формирование активной гражданской позиции и нетерпимого

			<p>отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в профессиональной деятельности.</p> <p>ИД-Зук-11 – Планирует, организует и проводит мероприятия, направленные на противодействие проявлений экстремизма, терроризма и коррупции в профессиональной деятельности, популяризирует соблюдение правил общественного взаимодействия</p>
		<p>ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономические и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов</p>	<p>ИД-1_{ОПК-4} – Идентифицирует проблемные ситуации, разрабатывает организационно-управленческие решения с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных ограничений их реализации и реакции участников профессионального взаимодействия.</p>
		<p>ОПК-5. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами профессиональной</p>	<p>ИД-1_{ОПК-5} – Осуществляет мониторинг законодательства РФ, регулирующего деятельность хозяйствующих</p>

			<p>этики, нормами права, нормативными правовыми актами в сфере экономики, исключая противоправное поведение.</p>	<p>субъектов, изучает нормативные правовые акты в сфере экономики, работает со специальной юридической литературой и справочными правовыми системами, содержащими документы по экономической безопасности. ИД-2_{ОПК-5} – Использует знания современной нормативно-правовой базы для реализации норм права в профессиональной деятельности. ИД-3_{ОПК-5} – Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики, исключая противоправное поведение.</p>
2.	Большие данные	<p>Лекции Практические занятия</p>	<p>ОПК-6 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p>	<p>ИД-3_{ОПК-6} – Работает с программными продуктами, современными профессиональными информационными и справочно-правовыми системами</p>
			<p>ПК-4. Способен организовывать и проводить</p>	<p>ИД-1_{ПК-4} – Работает с нормативными правовыми актами</p>

			<p>проверки финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов для выявления и устранения нарушений различных аспектов экономической безопасности, согласовывать вопросы внутренних контрольных и аудиторских проверок.</p>	<p>и нормативными документами для разработки правил внутреннего контроля в целях выявления нарушений требований экономической безопасности хозяйствующих субъектов, подозрительных операций в финансово-экономической сфере.</p> <p>ИД-2ПК-4 — Определяет функции и обязанности подразделений и сотрудников по обеспечению выполнения правил внутреннего контроля в целях повышения экономической безопасности хозяйствующих субъектов.</p> <p>ИД-3ПК-4 — Разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов экономической безопасности, использует их для проверки финансово-хозяйственной деятельности</p>
--	--	--	---	---

				хозяйствующих субъектов.
--	--	--	--	--------------------------

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные занятия с обучающимися проводятся в аудиториях: 1/305, 1/312, 1/210, а также в других аудиториях университета согласно расписанию.

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1.	Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (ул. Интернациональная, д. 101 – 1/305)	Ноутбук Lenovo X201i Tablet Core i7 620LM 2000 (инв. № 1101047448). Проектор Acer X113PH SVG/DLP/3D/3000 Lm/1300:1/HDMI/100 00 Hrs2.5kg (инв. № 21013400769). Экран настенный Digis Optimal-C формат 1:1 (200*200) MW DSOS-1103. (инв. № 21013400766). 4.Экран настенный Digis Optimal-C формат 1:1 (200*200) MW DSOS-1103. (инв. № 21013400767), наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий. Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.	1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124; Microsoft Windows XP, 7 Microsoft Office 2003, 2010. 2. Ассоциация менеджеров / http: www.amr.ru . 3. Агропромышленный союз России / http: www.apsr.ru

		<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс) (ул. Интернациональная, д. 101 – 1/312)</p>	<p>1. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045286, 2101045288, 2101045289, 2101045291, 2101045292, 2101045293, 2101045295, 2101045296, 2101045297, 2101045299, 2101045300, 2101045302, 2101045303).</p> <p>2. Доска меловая Magnetoplan SP 1500*1200 мм, зелен, магн. повер-ть (инв. № 41013602238, 41013602237) Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом в ЭИОС университета.</p> <p>3. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий</p>	<p>1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124 Microsoft Windows XP,7, Microsoft Office 2003, 2010.</p> <p>2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор от 27.12.2016 № 154-01/17, договор на услуги по сопровождению № 194 – 01/2018СД от 09.01.2018, договор сопровождения от 02.07.2018 № 194-02/2018СД).</p> <p>3. Программное обеспечение «Антиплагиат. ВУЗ» лицензионный договор №193 от 21.03.2018 г.</p> <p>4. Профессиональная база данных по банковскому праву - Режим доступа: http://www.karta-smi.ru/5602</p> <p>5. Профессиональная база данных Государственного научно-исследовательского института информационных технологий и телекоммуникаций. - Режим доступа: http://www.informika.ru</p> <p>6. Профессиональная база данных Министерства финансов РФ. - Режим доступа: https://www.minfin.ru/ru/statistics</p> <p>7. Профессиональная база данных Федеральной службы</p>
--	--	---	--	--

				<p>государственной статистики РФ. - Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance</p> <p>8. Профессиональная база данных Федеральной налоговой службы России. - Режим доступа: https://www.nalog.ru/opendata/</p> <p>9. Профессиональная база данных Центрального банка РФ. - Режим доступа: http://www.cbr.ru/statistics</p> <p>10. Договор от 17.07.2018 № 2135 на подключение информационно-образовательной программы Росметод</p>
		<p>Помещение для самостоятельной работы (ул. Интернациональная, д. 101 – 1/210)</p>	<p>1. Шкаф канцелярский (инв. № 2101062853).</p> <p>2. Шкаф канцелярский (инв. № 2101062852).</p> <p>3. Холодильник Стинол (инв. № 2101040880).</p> <p>4. Принтер HP-1100 (инв. №2101041634).</p> <p>5. Принтер HP Laser Jet 1200 (инв. №1101047381).</p> <p>6. Принтер Canon (инв. №2101045032).</p> <p>7. МФУ Canon i-Sensys (инв. №41013400760).</p> <p>8. Системный комплект (инв. №21013400429): Процессор Intel Original LGA 1155 CeleronG</p>	<p>1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010;</p> <p>2. Система Консультант Плюс (договор от 10.03.2017 № 7844/13900/ЭС, договор поставки и сопровождения экземпляров № 9012 /13900/ЭС от 20.02.2018).</p> <p>3. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор от 27.12.2016 № 154-01/17, договор на услуги по сопровождению № 194 – 01/2018СД от</p>

		<p>1610 OEM (2.6/2 Mb), монитор 20 Asus As MS202D , материнская плата Asus, вентилятор, память, жесткий диск, корпус, клавиатура, мышь (инв. № 21013400429).</p> <p>9. Ноутбук Hewlett Packard (инв.№21013400617).</p> <p>10. Доска классная+маркер (инв.№ 1101063872).</p> <p>11. Компьютер (инв.№41013401070).</p> <p>12. Компьютер (инв.№41013401082).</p> <p>13. Компьютер Celeron E 3300 (инв.№2101045217).</p> <p>14. Компьютер Celeron E 3300 (инв.№1101047398).</p> <p>15. Компьютер Dual Core (инв.№2101045268).</p> <p>16. Компьютер OLDI 310 КД (инв.№2101045044).</p> <p>17. Копировальный аппарат Kyocera Mita TASKalfa 180 (инв.№ 21013400369).</p> <p>Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.</p>	<p>09.01.2018, договор сопровождения от 02.07.2018 № 194-02/2018СД).</p> <p>4. ПО «Антиплагиат.ВУЗ» (договор №193 от 21.03.2018г.).</p> <p>5. АО «Антиплагиат» (договор №193-1 от 10.05.2018г.).</p> <p>6. Договор от 17.07.2018 № 2135 на подключение информационно-образовательной программы Росметод.</p> <p>7. Профессиональная база данных: Ассоциация российских банков. - Режим доступа: http://www.arb.ru</p> <p>8. Профессиональная база данных: Ассоциация региональных банков России. - Режим доступа: http://www.asros.ru</p> <p>9. Профессиональная база данных: Профессиональный союз негосударственной сферы безопасности. – Режим доступа: http://profnsb.ru</p>
--	--	---	--

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 293 от 14 апреля 2021 г.

Автор: Шимко Е.А., д.ф.н., профессор кафедры экономической безопасности и права



Рецензент: Синепупова О.С., канд. филол. н., доцент кафедры управления и делового администрирования

Программа рассмотрена на заседании кафедры экономической безопасности и права, протокол № 9 от «18» апреля 2022 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и управления Мичуринского ГАУ, протокол № 8 от «19» апреля 2022 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета, протокол № 8 от «21» апреля 2022 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономической безопасности и права, протокол № 11 от «9» июня 2023 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и управления Мичуринского ГАУ, протокол № 10 от «20» июня 2023 г.

Рабочая программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета, протокол № 10 от «22» июня 2023 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономической безопасности и права, протокол № 11 от «6» мая 2024 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и управления Мичуринского ГАУ, протокол № 9 от «21» мая 2024 г.

Рабочая программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета, протокол № 9 от «23» мая 2024 г.

Оригинал документа хранится на кафедре экономической безопасности и права