

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

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(модулями): «Психология», «Деловые коммуникации и основы переговорного процесса». В дальнейшем знания, умения и навыки, приобретенные при изучении данной дисциплины (модуля) способствует лучшему усвоению дисциплин(модулей): «Экономическая безопасность», «Психологический тренинг», «Управление персоналом».

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

Освоение дисциплины (модуля) 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	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

ую стратеги ю для достиже ния поставл енной цели	ИД-2УК-3 – Планирует и координирует работу команды, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений	Не планирует и не координирует работу команды, не распределяет поручения и не делегирует полномочия членам команды, не организует обсуждение разных идей и мнений	Неточно планирует и координирует работу команды, ошибочно распределяет поручения и неверно делегирует полномочия членам команды, неактивно организует обсуждение разных идей и мнений	Адекватно планирует и координирует работу команды, с некоторыми ошибками распределяет поручения и частично делегирует полномочия членам команды, ограниченно организует обсуждение разных идей и мнений	Правильно планирует и координируе т работу команды, безошибочн о распределяе т 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 проверки финансово-хозяйственной деятельности субъектов для выявления и устранения нарушений различных аспектов экономической безопасности, согласовывать вопросы внутренних контрольных и аудиторских проверок.	ИД-1ПК-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

ения наруше ний различ ных аспект ов эконом ическо й безопа сности, соглас овыват ь вопрос ы внутре нных контро льных и аудито рских провер ок	ИД-3ПК-4 – Разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительны х операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов экономической безопасности, использует их для проверки финансово- хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов	Не разрабатывае т правила внутреннего контроля, направленные на формировани е сведений о подозрительн ых операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов экономическо й безопасности, не использует их для проверки финансово- хозяйственно й деятельности хозяйствующ их субъектов	С ошибками разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительн ых операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов экономическо й безопасности, пассивно использует их для проверки финансово- хозяйственно й деятельности хозяйствующ их субъектов	экономическо й сфере С небольшими неточностями разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формировани е сведений о подозрительн ых операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов экономическо й безопасности, периодически использует их для проверки финансово- хозяйственно й деятельности хозяйствующ их субъектов	Верно разрабатывает правила внутреннего контроля, направленные на формирование сведений о подозрительных операциях (сделках) и выявление нарушений различных аспектов экономической безопасности, регулярно использует их для проверки финансово- хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов
ПК-5 - Способ ен плани ровать и органи зовыва ть служеб ную деятел ьность	ИД-1ПК-5 - Осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, планирует, анализирует и	Не осуществляет подбор сотрудников, способных реализовыват ь стратегически е цели хозяйствующ их субъектов, не планирует,	Пассивно и некорректно осуществляет подбор сотрудников, способных реализовыват ь стратегически е цели хозяйствующ их субъектов,	Активно, но недостаточно корректно осуществляет подбор сотрудников, способных реализовыват ь стратегически е цели хозяйствующ	Активно и корректно осуществляет подбор сотрудников, способных реализовывать стратегические цели хозяйствующих субъектов, отлично

сотрудников по разработке стратегии,	координирует их деятельность	не анализирует и не координирует их деятельность	удовлетворительно планирует, анализирует и координирует их деятельность	их субъектов, хорошо планирует, анализирует и координирует их деятельность	планирует, анализирует и координирует их деятельность
обеспечивающей экономической безопасности, управлять рисками и финансово-экономическое развитие хозяйствующих субъектов	ИД-2ПК-5 – Формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования хозяйствующих субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности	Не формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования хозяйствующих субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности	С ошибками формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования хозяйствующих субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности	Достаточно верно, но с небольшими неточностями формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования хозяйствующих субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности	Правильно формирует планы работ структурных подразделений, направленные на поддержание устойчивости финансово-экономического развития и подготовленность к нежелательным изменениям функционирования хозяйствующих субъектов, повышение эффективности механизмов обеспечения экономической безопасности
	ИД-3ПК-5 – Разрабатывает и принимает управленческие решения по поддержанию уровня рисков,	Не разрабатывает и не принимает управленческие решения по	Неверно разрабатывает и неактивно принимает управленческие решения по поддержанию	Верно, но с некоторыми ошибками разрабатывает и периодически принимает	Верно разрабатывает и регулярно принимает управленческие решения по поддержанию

	обеспечивающих экономически безопасную деятельность хозяйствующих субъектов, и по нейтрализации рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	поддержанию уровня рисков, обеспечивающих экономически безопасную деятельность хозяйствующих субъектов, и по нейтрализации рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	уровня рисков, обеспечивающих экономически безопасную деятельность хозяйствующих субъектов, и по нейтрализации рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	управленческое решение по поддержанию уровня рисков, обеспечивающих экономически безопасную деятельность хозяйствующих субъектов, и по нейтрализации рисков, способных создавать чрезвычайные и критические ситуации	уровня рисков, обеспечивающих 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 персоналом 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 утверждению.

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	+	-	+	2

обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях				
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	48	12
Аудиторные занятия	48	12
лекции	16	6
практические занятия, всего	32	6
в том числе в форме практической подготовки	12	3
Самостоятельная работа, в т.ч.	60	92
выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы обучения	-	12
проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	20	30
подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	20	20
выполнение индивидуальных заданий	10	16
подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	10	14
Контроль	-	4
Вид итогового контроля	Зачет	Зачет

4.2. Лекции

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), 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	2	1	УК-3, ПК-5
3	Тема 3. Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала	2	1	ПК-4, ПК-5
4	Тема 4. Психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях	4	-	УК-3, ПК-5
5	Тема 5. Механизмы обеспечения кадровой безопасности при приеме на работу и формировании кадрового потенциала	2	1	УК-3, ПК-5
6	Тема 6. Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда	2	1	УК-3, ПК-5
7	Тема 7. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности	2	1	УК-3, ПК-5
ИТОГО		16	6	

4.3. Практические занятия

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы практических занятий 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 1. Персональное стремление к повышению материального состояния. 2. Необходимое соотношение высоких шансов для совершения кражи.	2	-	ПК-4, ПК-5
2	Тема № 2 Проблема безопасности при отборе кадров 1. Безопасность организации 2. Методы обеспечения безопасности 3. Служба безопасности	4	1	УК-3, ПК-5

	4. Кадровая служба 5. Безопасность работника			
3	Тема № 3 Кадровая безопасность предприятия. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала. 1. Определение кадровой безопасности. 2. Концепция безопасного кадрового развития предприятия. 3. Психологическая служба, ассесмент персонала и детекция лжи. 4. Мониторинг персонала (в форме практической подготовки)	6	1	ПК-4, ПК-5
4	Тема № 4 Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях. 1. Первичное знакомство с претендентами. 2. Сбор и обработку информации о них по определенной системе. 3. Оценку качеств и составление достоверных «портретов». 4. Сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности. 5. Сравнение кандидатов на одни должности и выбор наиболее подходящих. 6. Назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора. 7. Проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период (в форме практической подготовки)	6	1	УК-3, ПК-5
5	Тема № 5 Профессиография в подборе персонала. 1. Профессиональная ориентация. 2. Профессиональная консультация. 3. Профессиональный отбор. 4. Профессиональная адаптация. 5. Профессиональная реабилитация.	6	1	УК-3, ПК-5
6	Тема № 6 Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда. 1. Три направления психотехнического исследования. 2. Психологические методы обеспечения безопасного труда. 3. Профессиональный подбор - основа обеспечения безопасности человека.	4	1	УК-3, ПК-5
7	Тема № 7 Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности. 1. Профессиональный отбор кадров.	4	1	УК-3, ПК-5

2. Применение полиграфа. 3. Диагностика психологического потенциала личности. 4. Технология психологической оценки руководителей. 5. Исследование с применением информационных (компьютерных) технологи.			
Итого	32	6	

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)	2	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	2
	Выполнение индивидуальных заданий	2	2
	Подготовка к сдаче модуля	2	2
Тема 2. Проблема безопасности при отборе кадров	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	4	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)	4	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	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов	2	4

методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях	лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)		
	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 кадрового потенциала	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 6. Основные методы психотехнических исследований. Психологические методы обеспечения безопасного труда	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	2	2
	Подготовка к практическим занятиям, Выполнение индивидуальных заданий коллоквиумам, защите реферата	2	2
	Выполнение индивидуальных заданий	2	2
	Подготовка к сдаче модуля	2	2
Тема 7. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности	Проработка учебного материала по дисциплине (модулю) (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	2	2
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	2
	Выполнение индивидуальных заданий	2	2
	Подготовка к сдаче модуля	2	2
Всего		60	90

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

1. Белякова С.В. Учебно-методический комплекс по дисциплине (модулю) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» для обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность. Мичуринск: Изд-во Мичуринского ГАУ, 2022 г.

4.6. Выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы обучения

Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по дисциплине (модулю) «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) технологи.

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) технологий. 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 Вопросы для зачета	10 5 4 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).
45. Модель подкрепляемой мотивации (УК-3, ПК-5).

46. Локусы организационной безопасности (ПК-4, ПК-5).
47. Персонал как субъект [организационной безопасности](#) (ПК-4, ПК-5).
48. Концепции жизненного цикла организации (на выбор обучающегося) (ПК-4, ПК-5).
49. Мотивация безопасного поведения (УК-3, ПК-5).
50. Социально-психологический климат (УК-3, ПК-5).
51. Психические свойства человека, влияющие на безопасность в организации (УК-3, ПК-5).
52. Личностная предрасположенность к опасному поведению (ПК-4, ПК-5).
53. Современные методы изучения причин производственного травматизма (ПК-4, ПК-5).
54. Современные методы работы по профилактике опасного поведения персонала. (ОПК-3)
55. Социально-психологические методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала в организациях. (ПК-42).
56. Инновационные технологии обеспечения кадровой безопасности и анализа рисков должностных преступлений (ПК-4, ПК-5).
57. Проблема безопасности при отборе кадров (ПК-4, ПК-5).
58. Защита бизнеса от внутреннего мошенничества и иных противоправных действий персонала (ПК-4, ПК-5).
59. Профессиография в подборе персонала (ПК-4, ПК-5).
60. Основные методы психотехнических исследований (УК-3, ПК-5).
61. Психологические методы обеспечения безопасного труда (УК-3, ПК-5).
62. Полиграф, СП, СБ в обеспечении кадровой безопасности (УК-3, ПК-5).
63. Профессиональный отбор кадров (УК-3, ПК-5).
64. Применение полиграфа (УК-3, ПК-5).
65. Диагностика психологического потенциала личности (УК-3, ПК-5).
66. Технология психологической оценки руководителей (УК-3, ПК-5).
67. Исследование с применением информационных (компьютерных) технологий (УК-3, ПК-5).
68. Психологические методы обеспечения безопасного труда (УК-3, ПК-5).
69. Профессиональный подбор - основа обеспечения безопасности человека (УК-3, ПК-5).
70. Проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период (УК-3, ПК-5).
71. Тесты Midot (УК-3, ПК-5).
72. Методы, противостоящие потенциальной и/или реальной кадровой угрозе (УК-3, ПК-5).
73. Классификация угроз кадровой безопасности организации-работодателя (УК-3, ПК-5).
74. Причины угроз информационной безопасности со стороны собственного персонала представляют для работодателя большую опасность, чем угрозы имущественной безопасности (УК-3, ПК-5).
75. 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 (модулю) 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 (модуля) 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</p>	<p>тестовые задания (20-30 баллов); реферат (коллоквиум) (7-10 баллов); вопросы к зачету (23-34 баллов).</p>

	<p>деятельности, эвристическое мышление. Не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, но испытывает затруднения с иными формулировками задаваемого вопроса;</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; –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.</p>	<p>тестовые задания (15-25 баллов); реферат (коллоквиум) (5 баллов); вопросы к зачету (15-19 баллов).</p>
<p>Низкий (допороговый) (компетенция не сформирована) (менее 35 баллов) – «не зачтено»</p>	<p>–незнание терминологии дисциплины (модуля); 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</p>	<p>тестовые задания (0-14 баллов); реферат (коллоквиум) (0-4 балла); вопросы к зачету (0 -17 баллов)</p>

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, , 2022.

2. Дергач А.А. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности /: Учебно-методическое пособие/ А.А. Дергач - Под- М.: Изд. дом «Красная площадь», 2023.

7.2. Дополнительная литература

1.Сластенин В. А. Диагностика профпригодности/ В. А. Сластенин, Н. Е. Мажор. М., 2021

2. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ/ Л. Н. Собчик. СПб., 2022 — 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. Белякова С.В. Учебно-методический комплекс по дисциплине (модулю) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» для обучающихся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность. Мичуринск: Изд-во Мичуринского ГАУ, 2022 г.

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.

7.4.1 Электронно-библиотечная системы и базы данных

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 плоскочечатного текста ТОГБУК «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» (<https://www.tambovlib.ru>) (соглашение о сотрудничестве от 16.09.2021 № б/н)

7.4.2. 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)

7.4.3. Современные профессиональные базы данных

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	MicrosoftWindows , OfficeProfessional	MicrosoftCorporation	Лицензионное	-	Лицензия от 04.06.2015 № 65291651 срок действия: бессрочно
2	Антивирусное программное обеспечение KasperskyEndpoint Security для бизнеса	АО «Лаборатория Касперского» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/366574/?sphrase_id=415165	Сублицензионный договор с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № б/н, срок действия: с 22.11.2023 по 22.11.2024
3	МойОфисСтандартный - Офисный пакет для работы с документами и почтой (myoffice.ru)	ООО «Новые облачные технологии» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301631/?sphrase_id=2698444	Контракт с ООО «Рубикон» от 24.04.2019 № 036410000081900012 срок действия: бессрочно
4	Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (https://docs.antiplagiat.ru)	АО «Антиплагиат» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303350/?sphrase_id=2698186	Лицензионный договор с АО «Антиплагиат» от 23.05.2024 № 8151, срок действия: с 23.05.2024 по 22.05.2025
5	AcrobatReader - просмотр документов PDF, DjVU	AdobeSystems	Свободно распространяемое	-	-
6	FoxitReader - просмотр документов PDF,	FoxitCorporation	Свободно распространяемое	-	-

	DjVU			
--	------	--	--	--

7.4.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. CDTOWiki: база знаний по цифровой трансформации <https://cdto.wiki/>
2. <http://www.funkyjob.ru/>
3. <http://www.prorobotu.net.ua/>
4. <http://www.detsys.ru/>
5. <http://stra.teg.ru/>
6. <http://stra.teg.ru/>
7. <http://www.accordsb.ru/>
8. <http://www.acorn-sb.ru/>
9. <http://www.bashedu.ru/>
10. <http://www.bre.ru/>
11. <http://www.ccc.ru/>
12. <http://www.daily.sec.ru/>
13. <http://www.elics.ru/>
14. <http://www.metron.ru/>
15. <http://www.sec.ru/>

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 (модуля)

№	Цифровые технологии	Виды учебной работы, выполняемые с применением	Формируемые компетенции

		цифровой технологии	
1.	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. 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.
2.	Большие данные	Лекции Практические занятия	ПК-5. Способен планировать и организовывать служебную деятельность сотрудников по разработке стратегии, обеспечивающей экономическую безопасность, управлять рисками финансово-экономического развития хозяйствующих субъектов.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (ул. Интернациональная, д. 101 – 1/403)	1. Проектор Acer (инв. № 1101047180). 2. Экран рулонный (б/н). 3. Компьютер Celeron D 430 (инв. № 2101045094). 4. Стенд (инв. №1101043023, №1101043022). Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий	1.Лицензия от 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Интернациональная, д. 101 – 2/50)	1.Ноутбук (инв.№1101047129). 2. Проектор Acer X113N (инв. №21013400641). 3. Экран на штативе Lumien Eco View с возможностью настенного крепления инв. №21013400642). 4. Макеты. 5. Наглядные учебные пособия. 6. Комплект криминалиста (ин. №.....). 7. Интерактивный лазерный тир (ин. №.....). 8. 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. Справочная правовая система КонсультантПлюс (договор поставки, адаптации и сопровождения экземпляров систем КонсультантПлюс от 11.03.2024 № 11921 /13900/ЭС) 3. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор на услуги по сопровождению от 15.01.2024 № 194-01/2024) 4. Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (Лицензионный договор с АО «Антиплагиат» от 23.05.2024 № 8151, срок действия: с 23.05.2024 по 22.05.2025). 5. База данных нормативно-правовых актов информационно-образовательной программы «Росметод» (договор от 15.08.2023 № 542/2023)
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс) (ул. Интернациональная, д. 101 – 1/115)	1.Компьютер Celeron E3500, мат. плата ASUS, опер. память 2048 Mb. 2. Монитор 19" АОС (инв. №2101045275, 2101045276, 2101045277, 2101045278, 2101045279, 2101045280, 2101045281, 2101045274). Компьютерная техника подключена к сети	1.Лицензия от 31.12.2006 № 18495261: Microsoft Windows XP Professional Russian, Windows Office Professional 2003 Win 32 Russian. 2.Профессиональная база данных: Альянс развития финансовых коммуникаций и отношений с инвесторами. Режим доступа: http://www.arfi.ru 3. Профессиональная база данных: Гильдия финансистов. – Режим

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

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

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

Рабочая 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 «06» 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 № 09 от 23 мая 2024 года

Оригинал рабочей программы дисциплины (модуля) «Психологические технологии обеспечения кадровой безопасности» хранится на кафедре экономической безопасности и права