

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра труда и социальной политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры труда и социальной  
политики

Протокол от «28» июня 2017 г. № 18

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ОД.3 Антикоррупционная политика государства**

---

*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

**АПГ**

---

*(краткое наименование дисциплины)*

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

---

*(код, наименование направления подготовки)*

**Управление развитием российского Севера**

---

*(направленность (профиль))*

**магистр**

---

*(квалификация)*

**заочная**

---

*(форма обучения)*

**Год набора - 2017**

**Москва, 2017 г.**

**Автор–составитель:**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Лобанов П.А.

**Заведующий кафедрой:**

Заведующий кафедрой труда и социальной политики, доктор социологических наук, профессор Калашников С.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цель и задачи дисциплины (модуля).....	4
2.	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).....	4
3.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО.....	5
4.	Объем дисциплины (модуля).....	5
5.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	6
6.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	11
7.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	15
8.	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	18
9.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	22
	9.1. Основная литература.....	22
	9.2. Дополнительная литература.....	22
	9.3. Нормативные правовые документы.....	23
	9.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	23
10.	Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля).....	24

## 1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – подготовка магистров, обладающих знаниями основных теоретических концепций и актуальных прикладных вопросов в области противодействия коррупции, а также владеющих навыками выявления рисков и угроз кадровой безопасности в различных отраслях народного хозяйства и организаций всех форм собственности.

Знания, полученные при изучении дисциплины, позволяют сформировать широкий комплекс знаний будущего магистра в основных направлениях его профессиональной деятельности.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Дисциплина «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» в соответствии с ФГОС ВО направлена на формирование общепрофессиональных и специальных компетенций, соотнесенных с компетентностной моделью выпускника по данной ОП ВО. **Наименование дисциплины исправить**

В таблице 1 представлены формируемые компетенции и планируемые результаты обучения: знания, умения и навыки.

Таблица 1.

### Планируемые результаты обучения по дисциплине

#### Нет компетенций ПК-3, 4

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: З1 - об основных направлениях и механизмах государственной антикоррупционной политики; Уметь: У1 – диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в социальных системах любой сложности; Владеть: В1 - навыками работы с внешними организациями;
ПК-2 Нет в плане	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	Знать: З1 – методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков Уметь: У1 – оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности; Владеть: В1 – навыками проведения текущей деловой оценки различных категорий персонала.
СК-4 Нет в плане	обладание навыками организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственной и муниципальной службы	Знать: З1 – о месте и роли кадровой безопасности в структуре государственной и отраслевой политики, содержание нормативных правовых актов в области обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции, особенности противодействия коррупции в государственной и муниципальной службе и в хозяйствующих субъектах Уметь: У1 - анализировать степень лояльности сотрудников организации и формировать адекватные управленческие решения;

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
		Владеть: В1 - навыками оформления результатов контроля трудовой и исполнительской дисциплиной

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества»** относится к числу обязательных дисциплин вариативной части программы Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению 38.04.04 Государственное и муниципальное управление профилю «Государственная служба и кадровая политика». Изучение дисциплины **«Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества»** предусмотрено в следующих семестрах: **для обучающихся по очной и заочной формам – во 2 семестре, по очно-заочной – в 4 семестре**. По дисциплине осуществляется текущий контроль в форме опроса, написания контрольной работы и промежуточный контроль в форме экзамена.

Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: Б1.Б.1 Экономика общественного сектора, Б1.Б.4 Правовое обеспечение государственного и муниципального управления (в 1 семестре), Б1.В.ОД.1 Система государственной службе (в 1 семестре), Б1.В.ОД.9 Отечественный опыт организации государственной службы (в 1 семестре), Б1.Б.3 Информационно-аналитические технологии государственного и муниципального управления (во 2 семестре)

Компетенции, сформированные в процессе изучения дисциплины Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества», в дальнейшем необходимы для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом: Б1.Б.5 Муниципальное управление и местное самоуправление (в 3 семестре); Б1.В.ОД.8 Оплата труда и социальная защита государственных служащих (в 3 семестре), Б1.В.ОД.11 Нравственные основы государственной и муниципальной службы, Б1.В.ДВ.6 Технологии взаимодействия государственной службы с институтами гражданского общества (в 3 семестре).

**Неправильно указано не только название дисциплины, но и ее индекс, Форма обучения только заочная**

### 4. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 экзаменные единицы, всего-180 часов.

Трудоемкость дисциплины в соответствии с учебными планами для очной, очно-заочной и заочной форм обучения представлена в Таблице 2.

Таблица 2.

#### Объем дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины (модуля), час.												
	Всего	Семестр (триместр), курс											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная форма обучения													
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	30		30										
лекционного типа (Л)	10		10										
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)													
практического (семинарского) типа (ПЗ)	20		20										
контролируемая самостоятельная работа	2		2										

обучающихся (КСР)																			
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		123			123														
Промежуточная аттестация	форма	Экзамен			Э														
	час.	27			27														
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		180/5			180/5														
<b>Очно-заочная форма обучения</b>																			
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		20			20														
лекционного типа (Л)		4			4														
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)																			
практического (семинарского) типа (ПЗ)		16			16														
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)		4			4														
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		133			133														
Промежуточная аттестация	форма	Экзамен			Э														
	час.	27			27														
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		180/5			180/5														
<b>Заочная форма обучения эти цифры не имеют отношения к данной дисциплине – исправить в соответствии с РП</b>																			
		Курс																	
			1	2	3	4													
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		16		16															
лекционного типа (Л)		4		4															
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)																			
практического (семинарского) типа (ПЗ)		12		12															
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)		2		2															
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		155		155															
Промежуточная аттестация	форма	Экзамен		Э															
	час.	9		9															
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		180/5		180/5															

### 5. Содержание и структура дисциплины

Содержание дисциплины соотносится с планируемыми результатами обучения через задачи, формируемые компетенции и их компоненты (знания, умения, навыки), представлено в Таблице 3.

Таблица 3.

#### Содержание дисциплины

**Нет компетенций ПК-3, 4**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
-------	-----------------------------	---------------------------	------------------	-------------------------------------

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетен ций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.1	Обеспечение безопасности в социальных системах.	Основные теории безопасности социальных организаций. Сферы столкновения интересов и взаимодействие функций развития и безопасности. Механизм воздействия безопасности на развитие организации, методология отбора мер и действий, связанных с защитой интересов. Этимология и содержание базисных понятий теории безопасности: интерес, опасность, угроза, риск. Содержание функций развития и безопасности: принципы, формы и методы реализации функции безопасности для различных иерархических уровней социальных систем. Методология измерения уровня безопасности по уровню защищенности совокупности интересов, по функциям жизнедеятельности - интересов благосостояния и безопасности.	ОК-2 ПК-2 СК-4 нет в плане	31У1В1 31У1В1 31У1В1
1.2	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	Элементы структуры кадрового потенциала: интеллектуальный потенциал, профессиональный потенциал, потенциал образа жизни, потенциал мобильности, мотивационный потенциал. Статистические и социологические методы исследования кадрового потенциала. Характеристика основных проблем. Выявление и классификация основных угроз обществу, государству, организации, гражданину: по цели, источнику, характеру потерь, вероятности практической реализации. Выявление кадровых рисков. Методы управления кадровыми рисками.	ОК-2 ПК-2 СК-4	31У1В1 31У1В1 31У1В1
1.3	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	Министерства как субъекты формирования и реализации отраслевой кадровой политики. Объекты обеспечения кадровой безопасности в отраслях народного хозяйства. Правовые основы управления кадровой безопасностью. Структура и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности. Программы и планы государственных органов по вопросам формирования, развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала отрасли. Кадровые риски в стратегических документах долгосрочного развития: федеральных, региональных, отраслевых.	ОК-2 ПК-2 СК-4	31У1В1 31У1В1 31У1В1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетен ций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.4	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	Цели и задачи противодействие коррупции в новых экономических условиях. Правовые и организационные основы противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления. Причины и последствия коррупции в органах государственной власти. Роль подразделений кадровых служб по профилактике и противодействию коррупции. Обзор опыта и основные проблемы. Кадровая безопасность государственного и муниципального управления как составляющая государственной политики.	ОК-2 ПК-2 СК-4	31У1В1 31У1В1 31У1В1
1.5	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	Особенности проявления коррупции в организациях негосударственного сектора экономики. Проявления коррупции в различных отраслях народного хозяйства. Противодействие коррупции как функция государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции. Оценка коррупционных рисков. Выявление и урегулирование конфликта интересов. Внедрение стандартов поведения работников организации. Консультирование и обучение работников организации. Внутренний контроль и аудит. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции.	ОК-2 ПК-2 СК-4	31У1В1 31У1В1 31У1В1



№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1.6	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и государственным участием	Программа инновационного развития: сущность, методология составления. Обзор паспортов программ инновационного развития. Особенности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях различного профиля.	ОК-2 ПК-2 СК-4	З1У1В1 З1У1В1 З1У1В1

В Таблице 4 раскрывается структура дисциплины с указанием количества академических часов и видов учебных занятий, а также формы текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 4.

#### Структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1.1	Обеспечение безопасности в социальных системах.	25	2				23	
1.2	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	26	2		4		20	О,Т,Д,К
1.3	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	24			4		20	О,Т,Д,К
1.4	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	26	2		4		20	О,Т,Д,К
1.5	Противодействие коррупции	26	2		4		20	О,Т,Д,К

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	в организациях различных форм собственности							
1.6	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	26	2		4		20	О,Т,Д,К
Промежуточная аттестация		27					27	экзамен
Всего:		180	10		20		150	
Очно-заочная форма обучения								
1.1	Обеспечение безопасности в социальных системах.	27	2		2		23	
1.2	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	26	2		2		22	О,Т,Д,К
1.3	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	26			4		22	О,Т,Д,К
1.4	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	24			2		22	О,Т,Д,К
1.5	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	26			4		22	О,Т,Д,К
1.6	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	24			2		22	О,Д,К
Промежуточная аттестация		27					27	экзамен
Всего:		180	4		16		160	
Заочная форма обучения таблицу выполнить в соответствии с РП								
1.1	Обеспечение безопасности в социальных системах.	28	2				26	О,Т,Д
1.2	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	28	2				26	О,Д,Т,КР
1.3	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	31					31	
1.4	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	30			4		26	О,Д,Т,КР

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемост и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1.5	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	30			4		26	О,Д,Т,КР
1.6	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	30			4		26	О,Д,Т,КР
Промежуточная аттестация		9					9	экзамен
Всего:		180	4		12		164	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

## 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Антикоррупционная политика государства и кадровая безопасность общества: общее и особенное.
2. Кадровая составляющая концепции Национальной безопасности России.
3. Раскройте отраслевую специфику противодействия коррупции и кадровой безопасности.
4. В чем заключается обеспечение кадровой безопасности?
5. Правовые и организационные механизмы противодействия коррупции.
6. Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.
7. Противодействие коррупции в организации
8. Методологические принципы и подходы к обеспечению кадровой безопасности.
9. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности.
10. Роль кадровой политики в противодействии коррупции и обеспечении кадровой безопасности общества.
11. Особенности обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти.
12. Проблемы обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти в период реформирования.
13. Роль и место кадровых служб в противодействии коррупции и обеспечении кадровой безопасности организации.
14. Документационное обеспечение управления кадровой безопасностью.
15. Диагностика состояния кадровой безопасности.
16. Угрозы безопасности персонала организации: сущность и методы реализации.
17. Угрозы со стороны персонала организации: объекты угроз и формы реализации.
18. Формы и методы реализации угроз информационной безопасности.
19. Структура выработки и принятия управленческих решений в ходе управления кадровой безопасностью.
20. Методы оптимизации механизмов противодействия коррупции и обеспечения кадровой безопасности.

## 21. Понятие и сущность концепции безопасности организации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в форме: написания контрольной работы, выполнения тестовых заданий, текущих опросов, диспутов, коллоквиумов.

**Вопросы для самостоятельной подготовки, самопроверки к опросам, диспутам, коллоквиумам на занятиях лекционного, практического типов и лабораторной работе по темам (разделам) дисциплины:**

Тема 1.1 Обеспечение безопасности в социальных системах.

1. Основные теории безопасности социальных организаций.
2. Сферы столкновения интересов и взаимодействие функций развития и безопасности.
3. Механизм воздействия безопасности на развитие организации, методология отбора мер и действий, связанных с защитой интересов.
4. Этимология и содержание базисных понятий теории безопасности: интерес, опасность, угроза, риск.
5. Содержание функций развития и безопасности: принципы, формы и методы реализации функции безопасности для различных иерархических уровней социальных систем.
6. Методология измерения уровня безопасности по уровню защищенности совокупности интересов, по функциям жизнедеятельности - интересов благосостояния и безопасности.

Теме 1.2 Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.

1. Элементы структуры кадрового потенциала: интеллектуальный потенциал, профессиональный потенциал, потенциал образа жизни, потенциал мобильности, мотивационный потенциал.
2. Статистические и социологические методы исследования кадрового потенциала. Характеристика основных проблем.
3. Выявление и классификация основных угроз обществу, государству, организации, гражданину: по цели, источнику, характеру потерь, вероятности практической реализации.
4. Выявление кадровых рисков.
5. Методы управления кадровыми рисками.

Теме 1.3 Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции

1. Министерства как субъекты формирования и реализации отраслевой кадровой политики.
2. Объекты обеспечения кадровой безопасности в отраслях народного хозяйства.
3. Правовые основы управления кадровой безопасностью.
4. Структура и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности.
5. Программы и планы государственных органов по вопросам формирования, развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала отрасли.
6. Кадровые риски в стратегических документах долгосрочного развития: федеральных, региональных, отраслевых.

Темы 1.4 Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.

1. Цели и задачи противодействие коррупции в новых экономических условиях.

2. Правовые и организационные основы противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления.
3. Причины и последствия коррупции в органах государственной власти.
4. Роль подразделений кадровых служб по профилактике и противодействию коррупции.
5. Обзор опыта и основные проблемы.
6. Кадровая безопасность государственного и муниципального управления как составляющая государственной политики.

Тема 1.5 Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности.

1. Особенности проявления коррупции в организациях негосударственного сектора экономики.
2. Проявления коррупции в различных отраслях народного хозяйства.
3. Противодействие коррупции как функция государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества.
4. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции.
5. Оценка коррупционных рисков.
6. Выявление и урегулирование конфликта интересов.
7. Внедрение стандартов поведения работников организации.
8. Консультирование и обучение работников организации.
9. Внутренний контроль и аудит.
10. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях.
11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции.

Тема 1.6 Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием.

1. Программа инновационного развития: сущность, методология составления.
2. Обзор паспортов программ инновационного развития.
3. Особенности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях различного профиля.

**Темы контрольной работы по дисциплине «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» (форма - реферат)**

1. Антикоррупционная политика государства и кадровая безопасность общества: проблемы и перспективы.
2. Кадровая составляющая концепции Национальной безопасности России.
3. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности.
4. Методологические принципы и подходы к обеспечению кадровой безопасности.
5. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности общества.
6. Выявите сущность системы обеспечения кадровой безопасности организации.
7. Эффективность механизмов противодействия коррупции и обеспечения кадровой безопасности общества.
8. Роль кадровой политики в обеспечении кадровой безопасности организации?
9. Проблемы обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти в период реформирования.
10. Роль и место кадровых служб в обеспечении кадровой безопасности организации.
11. Документационное обеспечение управления кадровой безопасностью.
12. Методы диагностики состояния кадровой безопасности.

13. Угрозы безопасности персонала организации: сущность и методы реализации.
14. Угрозы со стороны персонала организации: объекты угроз и формы реализации.
15. Информация как объект защиты.
16. Структура выработки и принятия управленческих решений в ходе управления кадровой безопасностью.
17. Методы оптимизации механизмов обеспечения кадровой безопасности.
18. Организация деятельности информационно-аналитического центра в структуре службы защиты корпоративных интересов

### **Примерные тестовые задания для текущего контроля знаний студентов**

Вопрос 1. (2 балла, уровень сложности - легкий)

Конфликт интересов - это:

- А. ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей....
- Б. ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего прямо влияет на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей....
- В. гипотетическая ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей

Вопрос 2. (2 балла, уровень сложности - средний)

Под личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего, понимается...:

- А. желание получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
- Б. возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
- В. получение государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Вопрос 3. (2 балла, уровень сложности - средний)

При конфликте интересов противоречие возникает между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами.....:

- А. граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.
- Б. государственной службы.
- В. организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации

Вопрос 4. (2 балла, уровень сложности - легкий)

Дайте определение понятию «противодействие коррупции»

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой обучающихся.

На практических занятиях обучающиеся должны освоить методологию и методику обеспечения кадровой безопасности общества и анализа проблем противодействия коррупции.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся должны самостоятельно подготовить вопросы к практическим занятиям: провести обзор интернет-сайтов, периодической литературы и профессиональных изданий, разработать каталог интернет-ресурсов, составить комpendиум, осуществить подготовку к дискуссии (круглому столу), к разработке групповых проектов по заданной теме, осуществить написание контрольной работы, подготовку к экзамену.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о текущей аттестации студентов по программам ВО и является обязательной.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (контрольной работы, тестирования, коллоквиум) по оцениванию фактических результатов обучения.

Объектами оценивания выступают:

- учебная работа студентов по освоению дисциплины (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, лабораторных работ, на дискуссиях, диспутах, круглых столах.

Кроме того, оценивание студента проводится на контрольной неделе в соответствии с распоряжением директора Института. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер, учитывает посещаемость и достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание обучающегося на контрольной неделе осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

### **Методические рекомендации по подготовке доклада**

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

#### **1. Введение:**

- указывается тема и цель доклада;

- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более семи минут.

**Методические рекомендации по составлению компендиума:**

Компендиум (compendium) – краткое руководство, конспект. Компендиум по дисциплине представляет собой самостоятельно подобранный студентом из периодической литературы, интернет-ресурсов материал, кратко законспектированный, иллюстрирующий научный\практический взгляд на исследуемую проблему. Для составления компендиума необходимо:

- осуществить анализ периодической литературы и интернет-ресурсов;
- выбрать наиболее интересную для студента тему (возможно по согласованию с преподавателем);
- отобрать наиболее соответствующие проблеме материалы, характеризующие различные подходы и авторские позиции;
- законспектировать (сделать «выжимки») из источника, раскрывающие замысел автора, его позицию;
- интегрировать собранные материалы в единый содержательный блок.

**Рекомендации по подготовке к диспуту, дискуссии (кругового стола):**

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов;

**Обзор периодической литературы и профессиональных изданий**

Результатам обзора периодической литературы является библиографический список.

Библиографический список — обязательный элемент любой научной работы — реферата, курсовой, дипломной работы, диссертации, монографии, обзора, научного отчета. Список включает литературу, используемую при подготовке текста: цитируемую, упоминаемую, а также имеющую непосредственное отношение к исследуемой теме. Большое значение имеет правильное библиографическое описание документов и рациональный порядок расположения их в списке.

Библиографический список, по сути, представляет собой упорядоченные библиографические описания работ, выполненные в соответствии с государственными стандартами. Для составления библиографического списка используется краткое библиографическое описание, состоящее только из обязательных элементов.

**Методические рекомендации по выполнению контрольной работы:**



Контрольная работа - это содержательное, самостоятельное, выполненное под руководством преподавателя поисковое исследование.

Целью подготовки контрольной работы является оценка уровня овладения студентом теоретико-методологическими основами дисциплины, выявление степени умения излагать концептуальное видение проблемы. Задачи, которые ставятся непосредственно перед студентами при подготовке контрольной работы, включают:

- изучение литературы, справочных и научных источников, включая зарубежные, по теме исследования;
- самостоятельный анализ основных концепций по изучаемой проблеме, выдвигающихся отечественными и зарубежными специалистами;
- уточнение основных понятий, определение объекта и предмета исследования;
- резюмирование предварительно полученных выводов в целях дальнейшей их разработки в дипломной работе.

Студент уточняет круг вопросов, подлежащих изучению и экспериментальной проверке в форме прикладного исследования; составляет план исследования; определяет структуру работы, форму прикладного исследования, сроки выполнения работы по этапам; определяет необходимую литературу и другие материалы, в т. ч. статистические источники, и т. п.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию избранной темы и ее составных элементов:

- Во введении должно быть указано: актуальность выбранной темы, ее значимость, цели и задачи, которые ставит перед собой студент, методы достижения поставленных цели и задач, обзор библиографии по теме работы.
- Основная часть работы должна содержать не менее двух глав, разбитых на параграфы. Деление параграфов на подпараграфы нецелесообразно. Названия параграфов не должны повторять название темы контрольной работы. В конце каждого параграфа и каждой главы делается небольшой вывод. Все части должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязи. Текст целесообразно иллюстрировать схемами, таблицами, диаграммами, графиками, рисунками и т. д.
- В заключении должно быть указано: основные выводы, сделанные в результате исследования, наиболее проблемные вопросы практики.
- Список использованной литературы должен содержать не менее 10-20 названий, включая нормативно-правовые акты.

Текст контрольной работы должен продемонстрировать знание студентом основной литературы по данной теме, умение выделить проблему и определить методы ее решения, умение последовательно изложить существо рассматриваемых вопросов, приемлемый уровень языковой грамотности, включая владение функциональным стилем научного изложения.

Объем контрольной работы должен составлять 15-20 страниц печатного текста. В указанный объем не включаются приложения, которые сшиваются вместе с работой.

Работа имеет титульный лист, структурный план и соответствующее оформление. В работе используется сплошная нумерация страниц. Второй страницей является содержание работы. На титульном листе номер страницы не проставляется. Введение, каждая глава, заключение, а также список использованных источников начинаются с новой страницы.

## **8. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам высшего образования. Промежуточная аттестация предусмотрена учебным планом в форме устного экзамена.

### **Вопросы к экзамену по дисциплине «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества»**

#### **В РП зачет – необходимо предоставить вопросы к зачету**

1. Антикоррупционная политика государства и кадровая безопасность общества: общее и особенное.
2. Кадровая составляющая концепции Национальной безопасности России.
3. Раскройте отраслевую специфику противодействия коррупции и кадровой безопасности.
4. В чем заключается обеспечение кадровой безопасности?
5. Правовые и организационные механизмы противодействия коррупции.
6. Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.
7. Противодействие коррупции в организации
8. Методологические принципы и подходы к обеспечению кадровой безопасности.
9. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности.
10. Роль кадровой политики в противодействии коррупции и обеспечении кадровой безопасности общества.
11. Особенности обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти.
12. Проблемы обеспечения кадровой безопасности в органах государственной власти в период реформирования.
13. Роль и место кадровых служб в противодействии коррупции и обеспечении кадровой безопасности организации.
14. Документационное обеспечение управления кадровой безопасностью.
15. Диагностика состояния кадровой безопасности.
16. Угрозы безопасности персонала организации: сущность и методы реализации.
17. Угрозы со стороны персонала организации: объекты угроз и формы реализации.
18. Формы и методы реализации угроз информационной безопасности.
19. Структура выработки и принятия управленческих решений в ходе управления кадровой безопасностью.
20. Методы оптимизации механизмов противодействия коррупции и обеспечения кадровой безопасности.
21. Понятие и сущность концепции безопасности организации.

Показатели, критерии и оценивание компетенций, формируемых при освоении дисциплины по этапам их формирования приведены в Таблице 5.

**Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования**  
**Нет компетенций ПК-3, 4**

Наименование темы (раздела)	Код компетенции	Код ЗУН	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
<p>Тема 1.1 Обеспечение безопасности в социальных системах.</p> <p>Теме 1.2 Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.</p> <p>Теме 1.3 Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции</p> <p>Темы 1.4 Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема 1.5 Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности.</p> <p>Тема 1.6 Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием.</p>	<p>ОК-2 ПК-2 СК-4 нет в плане</p>	<p>31У1В 1 31У1В 1 31У1В 1</p>	<p>1. Теоретические знания</p>	1.1. Студент доказал сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС, владеет теоретическим материалом по теме.	«отлично» 6-7
				1.2. Грамотное изложение материала по теме, не допускает существенных неточностей. Возможны затруднения с приведением примеров.	«хорошо» 4-5
				1.3. знания только базовых категорий, в ответе допускаются неточности, недостаточно аргументирован ответ.	«удовлетворительно» 3-4
				1.4. Большая часть теоретического материала не усвоена, существенные затруднения в аргументации выводов.	«неудовлетворительно» 1-2
<p>Тема 1.1 Обеспечение безопасности в социальных системах.</p> <p>Теме 1.2 Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.</p> <p>Теме 1.3 Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции</p> <p>Темы 1.4 Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема 1.5 Противодействие</p>	<p>ОК-2 ПК-2 СК-4</p>	<p>31У1В 1 31У1В 1 31У1В 1</p>	<p>2. Сформированность умений и навыков</p>	2.1. Умение связать теоретические знания с практикой. Способность применять нестандартные решения.	«отлично» 6-7
				2.2. Владеет теоретической базой, но вызывает затруднения выполнение практических работ и решение практических вопросов и задач	«хорошо» 4-5

<p>коррупции в организациях различных форм собственности. Тема 1.6 Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием.</p>				2.3. Затруднения при решении практических задач, некоторые затруднения в теоретической базе.	«удовлетворительно» 3-4
				2.4. Практические задания, задачи не выполняются	«неудовлетворительно»  1-2
<p>Тема 1.1 Обеспечение безопасности в социальных системах. Теме 1.2 Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования. Теме 1.3 Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции Темы 1.4 Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления. Тема 1.5 Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности. Тема 1.6 Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием.</p>	<p>ОК-2 ПК-2 СК-4</p>	<p>31У1В 1 31У1В 1 31У1В 1</p>	<p>3. Коммуникативные навыки</p>	3.1. Грамотно излагает материал, соблюдает нормы речи, ответ четкий и логически выстроен	«отлично» 5-6
				3.2. Ответ четкий, но логическая последовательность ответа нарушена	«хорошо» 3-4
				3.3. Недостаточно логично выстроен ответ, испытывает затруднения при изложении материала	«удовлетворительно» 2
				3.4. Нормы речи отсутствуют, логическое построение изложения материала отсутствует	«неудовлетворительно» 1

### Методические материалы по процедуре оценивания

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче экзамена.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе бально-рейтинговой системы: 20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам экзамена; 20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад по результатам написания контрольной работы; 20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад по результатам участия в практических занятиях и выполнения лабораторных работ; 20% из 100 (или 20 баллов из 100) - вклад по результатам тестирования.

Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

К сдаче экзамена допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по итогам текущей аттестации. Оценка промежуточной аттестации по дисциплине проставляется в приложение к диплому.

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **9.1. Основная литература.**

1. Соловьев, А. В. Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе: природа и способы преодоления : учебное пособие / А. В. Соловьев ; вступ. слово Л. Н. Тимофеевой. - М. : Новые печатные технологии, 2014. - 207 с. - Библиогр.: с. 191-206. - 250-00.

2. Лахман, А. Г. Противодействие коррупции: теория и реальность : монография / А. Г. Лахман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Дальневосточный ин-т. - Хабаровск : ДВИ-филиал РАНХиГС, 2012. - 220 с. - ISBN 978-5-94456-147-3 : 200-00.

4. Магомедов, К. О. Противодействие коррупции в системе государственной службы : учебное пособие / К. О. Магомедов, Б. Т. Пономаренко, П. А. Лобанов. - Курск : Изд-во академии госслужбы, 2011. - 266 с. - Библиогр.: с. 180-188. - ISBN 978-5-902912-10-1 : 220-00.

5. Турчинов, А. И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы : монография / А. И. Турчинов, К. О. Магомедов ; РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М. : Изд-во РАГС, 2010. - 118, [4] с. - Библиогр.: с. 66-68. - ISBN 978-5-7729-0572-2 : 100-00.

6. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации М.2013

7. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. –М.: Изда-тельство «Альфа-Пресс», 2011.-688 с.

**Оформить литературу по ГОСТ; крайний год издания -2011г (не раньше 2011г)**

### **9.2. Дополнительная литература.**

1. Основные нормативные правовые акты по вопросам противодействия коррупции. Составители: Жильцов В.И., Михайлов В.И., Полуденный Н.Н. – М., 2013.
2. Гончаренко Л. П., Куценко Е. С. Управление безопасностью: учеб, пособие для вузов. М.:КноРус, 2013.
3. Корнилов М.Я. Экономическая безопасность России. Уч. пособие. М. Изд. РАГС, 2009 г.
4. Лукашин В. И. Информационная безопасность: учеб.-практ. пособие. М.:МЭСИ, 2012.
5. Новикова Н.Г., Птуха Н.И. Корпоративная безопасность: Учебное пособие, ГОУВПО «МГУС». – М., 2011
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. АЛ. Кибанова, 3-е изд, доп, и перераб, - М,: ИНФРА-М, 2013. – 288 с.
7. Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А. Г. Шаваев. М.: Концерн «Банковский Деловой Центр», 2011. 240 с.

**Оформить литературу по ГОСТ; крайний год издания -2010г (не раньше 2010г), нет иностранной литературы и статей**

### **9.3. Нормативные правовые документы.**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)
1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ
3. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
5. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
6. Федеральный закон от 09.02.2009 N 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»
7. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ «О полиции»
8. Федеральный закон от 21.11.2011 N 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции»
9. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
10. Указ Президента Р Ф от 01.07.2010 N 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»)
11. Указ Президента Российской Федерации от 13.03.2012 N 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»
12. Указ Президента Российской Федерации от 03.12.2013 N 878 «Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции» (вместе с "Положением об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»)

### **9.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.**

1. [www.kremlin.ru/](http://www.kremlin.ru/) - официальный сайт Президента Российской Федерации
2. [www.rosmintrud.ru/](http://www.rosmintrud.ru/) - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
3. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru/) / - Российская национальная библиотека
4. [www.nns.ru](http://www.nns.ru/) / - Национальная электронная библиотека
5. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru/) / - Российская государственная библиотека
6. [www.aport.ru](http://www.aport.ru/) / - Поисковая система
7. [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru/) / - Поисковая система
8. [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru/) / - Поисковая система
9. [www.busineslearning.ru](http://www.busineslearning.ru/) / - Система дистанционного бизнес образования
10. [www.test.specialist.ru](http://www.test.specialist.ru/) / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс

12. <http://www.garant.ru/> - Гарант

13. <http://www.top-personal.ru/> - сайт журнала «Управление персоналом»

## **10. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Для обеспечения обучения студентов по дисциплине Академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

- аудиториями для проведения практических занятий, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет, а также специализированным ситуационным центром для проведения практических занятий в форме кругового стола, ролевой игры и работы в малых группах;

- компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, Business Studio.