

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой государственной службы и
кадровой политики

Протокол от «27» июня 2017 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.7 Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая
безопасность общества

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

АПиКБО

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная служба и кадровая политика

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форма(ы) обучения)

2016

(год набора)

Москва, 2016 г.

Автор—составитель:

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

И.о. заведующий кафедрой

государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	19
6.4. Нормативные правовые документы	20
6.5. Интернет-ресурсы	20
6.6. Иные источники	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1 Дисциплина Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.2	Знание основ государственной антикоррупционной политики, проблем кадровой безопасности, организационной культуры как стратегического ресурса органа публичной власти, документооборота с целью достижения эффективности управления и устранения управленческих патологий.
ДПК-4	Обладание навыками организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственной и муниципальной службы	ДПК-4.2	Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности, механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; знать проблемы федеративных и этнополитических отношений, сущность, критерии, методы оценки государственной службы, систему поощрений и наказаний на государственной службе.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта, или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Проводить диагностику и выделять проблемное поле органа публичной власти для устранения организационных патологий и управленческих ошибок;	ПК-3.2	на уровне знаний: методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;
		на уровне умений: оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности;
		на уровне навыков: в рамках стратегического анализа определения проблемного «поля» и разработки сценарных вариантов действий в различных ситуациях с учетом воздействия внешней среды.
Анализировать управленческую ситуацию, составлять и оформлять акты управления, реализовать управленческие решения	ДПК-4.2	на уровне знаний: антикоррупционной политики, механизмов ее реализации;;
		на уровне умений: разрабатывать управленческие решения в процессе управления кадровой безопасностью;
		на уровне навыков: методами научного анализа проблем государственной службы.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

2.1 Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» составляет 5 зачётных единиц, 180 часов. Дисциплина изучается:

- на очной форме обучения во 2 семестре,
- на очно-заочной форме обучения в 2 семестре;
- на заочной форме обучения в 2 семестре.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- на очной форме обучения 36 часов, в том числе лекции 10 часов, практические занятия 26 часов, промежуточная аттестация 36 часов. Самостоятельная работа 72 часов;
- на очно-заочной форме обучения 18 часов, в том числе лекции 4 часа, практические занятия 14 часов, промежуточная аттестация 36 часов. Самостоятельная работа 126 часов;
- на заочной форме обучения 16 часов, в том числе лекции 4 часа, практические занятия 12 часов, промежуточная аттестация 9 часов. Самостоятельная работа 155 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет:

- на очной форме обучения во 2 семестре;
- на очно-заочной форме обучения в 2 семестре;
- на заочной форме обучения в 2 семестре.

Место дисциплины (модуля) 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».

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ОД.1 «Система государственной службы Российской Федерации», Б1.Б.1 «Экономика общественного сектора», Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления», Б1.В.ОД.3 «Стратегическое управление в условиях изменений», Б1.В.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.ОД.6 «Кадровая подсистема лидерства и управления командой на государственной службе», Б1.В.ОД.10 «Организация и методология научного исследования проблем государственной службы и кадровой политики», Б1.В.ОД.11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы», Б1.В.ДВ.5 «Конфликт интересов в системе государственной службы», Б1.В.ДВ.7 «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих», Б2.П.2 Преддипломная практика.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – Экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемо- сти ⁴ , промежуто- чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1.	Обеспечение безопасности в социальных системах.	24	2		4		18	О,Р
2.	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	24	2		4		18	О,Д
3.	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	26	2		6		18	О,Р
4.	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	24	2		4		18	О,Р
5.	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	24	2		4		18	О,Р
6.	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	22			4		18	О,Р
Промежуточная аттестация		36						Экзамен

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Всего:		180	10		26		72	
Очно-заочная форма обучения								
1.	Обеспечение безопасности в социальных системах.	25	2		2		21	О,Р
2.	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	25	2		2		21	О,Д
3.	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	25			4		21	О,Р
4.	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	23			2		21	О,Р
5.	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	23			2		21	О,Р
6.	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	23			2		21	О,Р
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		180	4		14		126	
Заочная форма обучения								
1.	Обеспечение безопасности в социальных системах.	29	2		2		25	О,Р
2.	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	29	2		2		25	О,Д
3.	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	27			2		25	О,Р
4.	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	27			2		25	О,Р
5.	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	27			2		25	О,Р
6.	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	32			2		30	О,Р
Промежуточная аттестация		9						Экзамен
Всего:		108	4		12		155	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д) по одной из тем, реферат (Р) по одной из тем.

** - формы промежуточной аттестации: зачет.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 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.

Теме 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.

Теме 5. 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.

Темы 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.

Тема 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.

Тема 6. Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием.

Программа инновационного развития: сущность, методология составления.

Обзор паспортов программ инновационного развития.

Особенности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях различного профиля.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся на промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Обеспечение безопасности в социальных системах.	опрос, реферат
Тема 2.	Кадровая безопасность общества, государства, организации, гражданина: сущность, структура, методы исследования.	опрос, доклад
Тема 3.	Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности и противодействия коррупции	опрос, реферат
Тема 4.	Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.	опрос, реферат
Тема 5	Противодействие коррупции в организациях различных форм собственности	опрос, реферат

Тема 6.	Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием	опрос, реферат
---------	---	----------------

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 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.

Теме 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.

Теме 5. 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.

Темы 4. Противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления.

Цели и задачи противодействия 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.

Тема 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.

Тема 6. Кадровая составляющая программ инновационного развития государственных предприятий и предприятий с государственным участием.

Программа инновационного развития: сущность, методология составления.

Обзор паспортов программ инновационного развития.

Особенности обеспечения кадровой безопасности на предприятиях различного профиля.

Типовые оценочные материалы по темам

Примерные темы для подготовки докладов:

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

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.2	Знание основ государственной антикоррупционной политики, проблем кадровой безопасности, организационной культуры как стратегического ресурса органа публичной власти, документооборота с целью достижения эффективности управления и устранения управленческих патологий.
ДПК-4	Обладание навыками	ДПК-4.2	Способность управлять кадровой

	организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственной и муниципальной службы		безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности, механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; знать проблемы федеративных и этнополитических отношений, сущность, критерии, методы оценки государственной службы, систему поощрений и наказаний на государственной службе.
--	---	--	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-3.2 Знание основ государственной антикоррупционной политики, проблем кадровой безопасности, организационной культуры как стратегического ресурса органа публичной власти, документооборота с целью достижения эффективности управления и устранения управленческих патологий.	Знает основы государственной антикоррупционной политики и механизмы ее реализации, знает проблемы кадровой безопасности и механизмы ее обеспечения. Раскрывает вопросы развития организационной культуры как стратегического ресурса органа публичной власти и вопросы совершенствования документооборота с целью достижения эффективности управления и устранения управленческих патологий.	Глубоко раскрыты основные положения государственной антикоррупционной политики и механизмы ее реализации. В полной мере определены сущность, проблемы кадровой безопасности и механизмы ее обеспечения. Глубоко и содержательно раскрыты вопросы развития организационной культуры как стратегического ресурса органа публичной власти и вопросы совершенствования документооборота с целью достижения эффективности управления и устранения управленческих патологий.
ДПК-4.2 Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности, механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; знать проблемы федеративных и этнополитических отношений, сущность, критерии, методы оценки государственной службы, систему поощрений и наказаний на государственной службе.	Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности; знает и применяет механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; знает проблемы федеративных и этнополитических отношений и предлагает механизмы их совершенствования; понимает сущность, знает критерии, методы оценки эффективности деятельности государственных органов и государственных служащих; знает и применяет систему поощрений и взысканий к государственным служащим.	Принимает управленческие решения в сфере обеспечения кадровой безопасности. Применяет механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества. Анализирует проблемы федеративных и этнополитических отношений и предлагает механизмы их совершенствования. Применяет инструменты оценки эффективности деятельности государственных органов и государственных служащих. Правильно применяет систему поощрений и взысканий к государственным служащим.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

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.

На экзамене студенту предлагается ответить на два вопроса экзаменационного билета. Один из вопросов содержит практическое задание.

Примеры практических заданий:

1. Из приведенных ниже направлений антикоррупционной политики выделите самые важные на Ваш взгляд. Обоснуйте свой ответ. а) коррекция законодательства; б) более сбалансированная система сдержек и противовесов между основными институтами власти; в) упорядочение системы, структуры и функций органов исполнительной власти; г) изменение принципов государственной (прежде всего, публичной гражданской) службы и контроль за имущественным положением представителей власти; д) создание условий для эффективного контроля за распределением и расходованием бюджетных средств; е) укрепление судебной власти; ж) совершенствование правоохранительной

системы и полицейской деятельности (деятельности спецслужб); h) координация антикоррупционной политики.

2. По заявлению одного из государственных служащих установление обоснованных критериев для определения оптимальной структуры и численности органов исполнительной власти и ликвидация институциональных причин для конфликта интересов (в частности, создание такой системы и структуры органов исполнительной власти, чтобы в одном и том же органе не совмещались, например, функции определения правил, контроля и предоставления публичных услуг) может служить действенным направлением борьбы с коррупцией. Согласны ли Вы с такой позицией. Обоснуйте свой ответ.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень

	компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
--	---

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- 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.

4.4. Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций проводятся в соответствии с Уставом Академии (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.05.2012 г. N 473), Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС (утв. Приказом ректора от 25.01.2012 г. №01-349; изм. от 07.06.2013 г.), Порядке организации и проведения практики студентов, осваивающих в РАНХиГС образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры (утв. Приказом ректора от 11.05.2016 г. №01-2212).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

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.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины

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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. 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.
2. 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.
3. Магомедов К.О., Пономаренко Б.Т., Сулемов В.А. Кадровая коррупция в системе государственного управления: социологический мониторинг: Монография. – М.: Real Print, 2015.- 340с.
4. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации М.2014

6.2. Дополнительная литература

1. Гончаренко Л. П., Куценко Е. С. Управление безопасностью: учеб, пособие для вузов. М.:КноРус, 2013.
2. Кириченко А. Акмеолого-правовые и психологические технологии противодействия коррупции в системе государственной и муниципальной службы // Государственная служба. – 2013. – № 3 (9830).
3. Лукашин В. И. Информационная безопасность: учеб.-практ. пособие. М.:МЭСИ, 2012.
4. Национальный антикоррупционный Совет РФ: Анализ статей по антикоррупционной политике. 2016.
5. Новикова Н.Г., Птуха Н.И. Корпоративная безопасность: Учебное пособие, ГОУВПО «МГУС». – М., 2011
6. Основные нормативные правовые акты по вопросам противодействия коррупции. Составители: Жильцов В.И., Михайлов В.И., Полуденный Н.Н. – М., 2013.
7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. АЛ. Кибанова, 3-е изд, доп, и перераб, - М,: ИНФРА-М, 2013. – 288 с.
8. Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А. Г. Шаваев. М.: Концерн «Банковский Деловой Центр», 2011. 240 с.
9. Pavlovsky V. Corruption and its specifics in the state public servicing. (English) Bulletin of the MSRU. Series History & Political Sciences; 2014, Issue 4, p112-119, 8p 2014

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В. С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>.—ЭБС «IPRbooks»
3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Культурология [Электронный ресурс]: методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям/ И.А. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2014.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/30884.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 34 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
8. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режимдоступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2. Конституция Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Юридическая литература 2009.
5. Федеральный закон от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях».
6. Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58- ФЗ.
7. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
8. Ежегодные послания Президента РФ Федеральному собранию 2003-2017 гг.
9. «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 / СЗ РФ. 2007. № 1.
10. «Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти». Указ Президента РФ от 2 июля 2005г. N 773.
11. Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» от 23 сентября 2002 года № 96 (в ред. Постановления РФ) от 25 августа 2006 года № 523.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>
1. Сайт Министерства здравоохранения и социального развития <http://www.mzsrff.ru/>
2. Сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru/>
3. Сайт Правительства Российской Федерации <http://www.government.ru/government/>
4. Сайт РАНХиГС при Президенте РФ <http://www.rane.ru/>
5. <http://search.epnet.com> — EBSCO — Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний.
6. www.emeraldinsight.com/ft — «Emerald Management Extra 111» (EMX111) — база данных по экономическим наукам, включает 111 полнотекстовых журналов издательства Emerald по менеджменту и смежным дисциплинам.
7. <http://proquest.umi.com/logjn> — ProQuest: AB / inform Global – полно-текстовая база данных по бизнесу, менеджменту и экономике.

6.6. Иные источники

1. Гарина Е.П. Антикризисное управление: учебник для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 352 с.
2. Захаров В.Я. и др. Антикризисное управление. Теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В.Я. Захаров [и др.]. – Электрон. текстовые. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 304 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/7034>
3. Эдвардс Деминг. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 418 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/4205>
1. Бадалян Л.Г. История. Кризисы. Перспективы: новый взгляд на прошлое и будущее. – М.: ЛИБРОКОМ, 2010.
2. Василенко Л.А. Менеджмент социальных инноваций: управление будущим // Государственная служба. – 2011. – № 3. – С. 70–74.
3. Карпичев В.С. Воспоминание о будущем. Неизведанные тропы управления.

Авторская антология. 2-е изд. – М., 2013. – 266 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы. Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.