

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**Иркутский государственный аграрный университет
имени А.А. Ежевского**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по дисциплине «Кадровая безопасность»

для практических занятий и самостоятельной работы

студентов специальности 38.05.01 Экономическая безопасность

УДК 331.108.26

Рассмотрено на заседании кафедры «Менеджмента, предпринимательства и экономической безопасности в АПК» ИЭУиПИ.

Рекомендовано к изданию: протокол № 1 от 27.01.2022 г заседания методической комиссии ИЭУПИ Иркутского ГАУ.

Составитель: И. В. Попова

Методические указания для практических занятий и самостоятельной работы по дисциплине «Кадровая безопасность» для студентов экономического факультета специальности 38.05.01 (Экономическая безопасность) / Иркут. гос. аграр. ун-т им. А. А. Ежевского ; сост. И. В. Попова. – Молодежный : Изд-воИрГАУ, 2022. – 16 с. –Текст : электронный.

Методические указания по дисциплине «Кадровая безопасность» предназначены для практических занятий и самостоятельной работы студентов экономического факультета и содержат задания, упражнения и тесты для изучения данной дисциплины.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование системы знаний о кадровой безопасности в организации, об основных кадровых угрозах и методах повышения кадровой безопасности.

Задачи:

- формирование знаний о кадровой безопасности, кадровых рисках и угрозах организации;
- формирование представлений о девиантном и коррупционном поведении работника в аспекте кадровой безопасности организации;
- формирование умений управления конфликтами и кадровыми кризисами организации;
- формирование навыков повышения кадровой безопасности предприятия.

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества часов и видов учебных занятий:

Очная форма обучения:

№ п/п	Раздел, тема, содержание дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)				Формы текущей, промежуточной аттестации
		Лекции (Л)	Практ. (семинарские)	лаборат. работы (ЛР)	самост. работа (СРС)	
1	2	3	4	5	6	7
семестр А						
1.	Представления о кадровой безопасности организации. Риски и угрозы кадровой безопасности	2	2		7	
2	Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации	2	2		7	опрос
3	Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника	2	2		7	
4	Профессионализация работника: сущность и содержание понятия	2	2		7	
5	Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.	2	2		7	

6	Карьера как условие кадровой безопасности организации	2	2		7	опрос	
7	Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации	2	2		7		
8	Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность	2	2		7		
9	Профессионально-психологический компонент надежности работника и кадровые риски	2	2		7		
10	Прием и увольнение сотрудника	2	2		7		
11	Кадровая политика как атрибут безопасности организации	2	2		7		
12	Кадровый аудит и ассесмент, как инструменты диагностики кадровой безопасности	2	2		7	опрос	
13	Стратегии управления персоналом, их классификации. Пути повышения кадровой безопасности	2	2		7		
		26	26		92	Зачёт с оценкой	
		144					

Заочная форма обучения:

№ п/п	Раздел, тема, содержание дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)				Формы текущей, промежуточной аттестации
		Лекции (Л)	Практ. (семинарские)	лаборат. работы (ЛР)	самост. работа (СРС)	
1	2	3	4	5	6	7
6 курс						
1.	Представления о кадровой безопасности организации. Риски и угрозы кадровой безопасности	0,5	0,5		9	Выполнение контрольной работы

2	Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации	0,5	0,5		10	Зачет с оценкой
3	Кадровая безопасность и коррупционное поведение работника	0,5	0,5		9	
4	Профессионализация работника: сущность и содержание понятия	0,5	0,5		10	
5	Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации.	0,5	0,5		9	
6	Карьера как условие кадровой безопасности организации	0,5	0,5		10	
7	Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации	1	1		9	
8	Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность	1	1		10	
9	Профессионально-психологический компонент надежности работника и кадровые риски	1	1		9	
10	Прием и увольнение сотрудника	1	1		10	
11	Кадровая политика как атрибут безопасности организации	1	1		9	
12	Кадровый аудит и ассесмент, как инструменты диагностики кадровой безопасности	1	1		10	
13	Стратегии управления персоналом, их классификации. Пути повышения кадровой безопасности	1	1		10	
ИТОГО за 6 курс		10	10		124	
144						

3.Контрольная работа для студентов заочного обучения

Распределение вариантов контрольных заданий по последней цифре зачетной книжки

Номер вопроса	Последняя цифра зачетной книжки									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2 вопрос	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3 вопрос	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

3.1 Перечень теоретических вопросов для выполнения контрольной работы:

1. Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
2. Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.
3. основополагающие принципы формирования кадровой политики.
4. Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.
5. Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.
6. Типы кадровой политики.
7. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
8. Методика отбора кадров.
9. Процедура проведения отбора кадров.
10. Высвобождение персонала.
11. Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.
12. Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.
13. Основные модели подготовки кадров.
14. Современные процессуальные теории мотивации.
15. Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.
16. Природа организационного лидерства. Функции лидеров.
17. Понятие кадровой безопасности.
18. Безопасность найма сотрудников.
19. Административные методы обеспечения кадровой безопасности.
20. Безопасность служебной деятельности.
21. Последствия кадровых угроз групп риска.
22. Основные меры предотвращения кадровых рисков.
23. Безопасность труда и здоровья сотрудника.
24. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.
25. Защита персональных данных сотрудника.
26. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.
27. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления
28. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
29. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.
30. Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).

4.Вопросы для опроса

ТЕМА: Риски и угрозы кадровой безопасности

1. Понятие кадровых рисков
2. Внешние источники кадровых рисков
3. Внутренние источники кадровых рисков
4. Риски утраты человеческого капитала
5. Риски утраты материальных активов
6. Информационные риски
7. Репутационные риски
8. Дивергентное поведение как источник риска
9. Риски нарушения законодательства
- 10.Классификация кадровых рисков организации.
- 11.Измерение кадровых рисков.
- 12.Методы выявления кадровых рисков организации.
- 13.Методы управления кадровыми рисками организации.

Тема: Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации

1. Понятие – конфликт интересов
2. Ссора, спор, мнение
3. Злоупотребление должностными полномочиями
4. Признаки конфликта интересов
5. Корыстная заинтересованность
6. Понятие и признаки личной заинтересованности
7. Конфликт интересов при закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд
8. Порядок уведомления о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения
9. Нормативное регулирование конфликта интересов

Тема: Кадровый аудит и ассесмент, как инструменты диагностики кадровой безопасности

1. Понятие кадрового аудита.
2. Понятие ассесмента
3. Виды кадрового аудита.
4. Внешний и внутренний кадровый аудит.
5. Кадровый аудит и другие формы аудита.
6. Необходимость и основные причины проведения кадрового аудита.
7. Содержание и направления кадрового аудита.
8. Составляющие и параметры кадрового аудита.

9. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита.
10. Этапы кадрового аудита.
11. Методы кадрового аудита.
12. Аудит кадровых документов как основа кадрового аудита.
13. Результат кадрового аудита. Оформление отчетов по кадровому аудиту.
14. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики организации.

5. Примерный перечень вопросов к зачету для оценивания результатов обучения в виде ЗНАНИЙ.

1. Сущность, понятия, основные задачи и функции кадровой безопасности
2. Риски и угрозы кадровой безопасности
3. Девиантное поведение работника
4. Коррупционное поведение работника, понятие, причины
5. Профессионализация работника: сущность и содержание понятия
6. Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности организации
7. Карьера как условие кадровой безопасности организации
8. Трудовая мотивация работника и кадровая безопасность организации
9. Кризисы, профессиональная деформация работника и кадровая безопасность
10. Профессионально-психологический компонент надежности работника и кадровые риски
11. Стратегии управления и безопасность организации. Классификации стратегии управления персоналом.
12. Прием и увольнение сотрудника, владеющего конфиденциальной информацией
13. Кадровая политика как атрибут безопасности организации
14. Кадровый аудит, как инструмент диагностики кадровой безопасности предприятия. Ассесмент персонала как инновационный инструмент диагностики персонала
15. Направления повышения кадровой безопасности

5.2. Примерный перечень простых практических контрольных заданий к зачету для оценивания результатов обучения в виде УМЕНИЙ.

1. Под кадровой безопасностью понимается:
 - а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
 - б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
 - в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

2. Как соотносятся интересы государства, гражданина и хозяйствующего субъекта, заинтересованных в создании системы обеспечения кадровой безопасности:

- а) скоординированы;
- б) противоречивы;
- в) дополняют друг друга.

3. Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:

- а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;
- б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;
- в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

4. К объектам кадровой безопасности относятся:

- а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
- б) ресурсы, используемые в производственном процессе;
- в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

5. Причины, в результате которых сотрудник становится источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, являются:

- а) климатические;
- б) антропогенные;
- в) политико-идеологические.

6. К угрозам кадровой безопасности относятся:

- а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;
- б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;
- в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.

7. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внешних источников относятся:

- а) геолого-геоморфологические;
- б) техногенные;
- в) переманивание сотрудников.

8. К формам реализации угроз трудовым ресурсам из внутренних источников относятся:

- а) нарушение режимов труда и отдыха;
- б) психологическое насилие;
- в) переманивание сотрудников.

9. Проявлениями кадрового ресурсного риска являются:

- а) неэффективная профессиональная структура кадров;
- б) утечка информации;
- в) недостача материальных ценностей, выявленная по результатам инвентаризации.

10. Относительно денежных средств выделяют формы мошенничества:

- а) незаконное использование и хищение;
- б) сокрытие и присвоение, хищение;
- в) сокрытие и присвоение, хищение, мошеннические выплаты.

11. Система внутреннего контроля кадров включает направления:

- а) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности;
- б) профессиональное, организационное, нормативное, финансовое, техническое;
- в) профессиональное, нормативное, финансовое, личные качества и круг общения соискателя вакантной должности.

12. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности включает:

- а) бизнес-планы, штатное расписание, справочник должностей;
- б) бизнес-планы, штатное расписание;
- в) штатное расписание, справочник должностей.

13. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе предварительного контроля включает:

- а) сбор информации о родственниках и близком окружении;
- б) проверку наличия судимостей у кандидата;
- в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

14. Организационное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- а) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
- б) проверку входящей информации, содержащейся в резюме и автобиографии;
- в) контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками организации в соответствии с их должностными инструкциями.

15. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- а) проверку сведений о постановке на учет кандидата на трудоустройство по поводу психических заболеваний, алкоголизма или наркомании;
- б) ознакомление сотрудников с должностными функциями и ответственность за их неисполнение;
- в) утверждение и внедрение в практику деятельности должностных инструкций сотрудников.

16. Нормативное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- а) анализ установленных нарушений трудовой дисциплины и выявление их причин;
- б) необходимую корректировку правил внутреннего трудового распорядка;
- в) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка.

17. Профессиональное направление обеспечения кадровой безопасности на этапе текущего контроля включает:

- а) проверку соблюдения трудовой дисциплины, т.е. выполнения правил внутреннего трудового распорядка;
- б) финансовый контроль за расчетами с сотрудниками организации;
- в) оценку способности принимать самостоятельные решения в экстремальных ситуациях.

18. Риски мошенничества увеличиваются, если условия функционирования экономического субъекта характеризуются:

- а) большим количеством предложений сотрудничества;
- б) большим количеством сотрудников-мужчин;
- в) децентрализацией управления организацией.

19. Профилактическая группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

- а) ротацию кадров;
- б) создание и применение технологии выбора из множества соискателей на вакантную должность;
- в) контроль за трудовой дисциплиной.

20. Оперативная группа мер предотвращения угроз склонения сотрудников к противоправным действиям и нарушению обязательств перед работодателем включает:

- а) обучение и консультации сотрудников;
- б) контроль за трудовой дисциплиной;

в) ротацию кадров.

5.3. Примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к зачету для оценивания результатов обучения в виде ВЛАДЕНИЙ.

Задание 1

Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «НОН» за 2018-2020 годы, тыс. рублей

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2020 в % к 2018
Выручка	26474	40297	52173	
Себестоимость	23628	35448	45996	
Прибыль от продаж	854	704	26	
Чистая прибыль	9	6	18	
Среднесписочная численность работников, человек	81	94	106	
Производительность труда				

Рассчитать производительность труда и отклонения, сделать выводы

Задание 2

Расчет коэффициента текучести кадров ООО «НОНА» за период 2018-2020 годы

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Отклонения (+/-)	
				2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.
Среднесписочная численность, человек	81	94	106		
Выбыло работников, человек	2	5	2		
Значения коэффициента текучести кадров, об.					

Рассчитать текучесть кадров, сделать выводы

Задание 3

У вас в рекламном отделе год работает в должности рекламного агента молодой сотрудник Ковалев В.А. Возраст - 22 года. Образование среднее техническое. Живет у родителей. Холост. По темпераменту холерик. Активный, напористый. Руководство фирмы «Миг» состав которой входит и ваш отдел, попросило Вас дать оценку вероятностному развитию деловой карьеры тов. Ковалева с целью возможного его включения в резерв на выдвижение. Фирма специализируется

на изготовлении световой рекламы. В роли начальника рекламного отдела выступите на совещании у директора фирмы с оценкой перспектив деловой карьеры сотрудника Ковалева.

Задание 4

Вашему предприятию, занимающемуся оптовой продажей продуктов питания, предложено послать одного менеджера на курсы повышения квалификации. Начальник отдела кадров предложил вам две кандидатуры. Первая – Орлов С., менеджер отдела сбыта, 34 года, разведен, по темпераменту флегматик, стаж работы на предприятии 11 лет, образование высшее. Вторая кандидатура – Воронов В., менеджер того же отдела сбыта, 23 года, женат, дочь, 68 на предприятии работает 2 года, окончил торговый техникум и курсы английского языка, по темпераменту сангвиник.

Задание 5

Вы начальник отдела снабжения ЗАО «Автопром». Ваш заместитель, Семенов С., в нерабочее время в нетрезвом состоянии совершил административное правонарушение, за что и был задержан полицией. На работе он дисциплинарных проступков не совершал. Трудовой активностью не отличался. Полиция запросила характеристику на Семенова

Задание 6

ООО «Свет» приняло гражданку Морозову И.А. на должность бухгалтера с испытательным сроком три месяца. Вам, как менеджеру по персоналу, поручено в течении этого срока изучить личность нового сотрудника на предмет соответствия занимаемой должности

Задание 7

Вы руководитель отдела экономической безопасности крупного АО по производству и хотите подобрать себе грамотного и преданного заместителя. В конкурсе на замещение этой вакантной должности участвуют 100 человек. Подберите конкретные методики, которые вы будете применять на каждом этапе изучения личности кандидатов и обоснуйте свой выбор.

Задание 8

Вы руководитель кадровой службы ООО «Рост», вам необходимо определить требования к должности заместителя по кадровой работе, и к деловым качествам, в обязанности которого будет входить проверка претендентов на руководящие должности, определить источники заполнения этой вакансии.

Задание 9

Составить объявление на вакансию на должность главного бухгалтера АО «Труд», сформулировать требования к образованию, опыту работы, знаниям, определить обязанности, компетенции, личностный профиль

Задание 10

Вы отвечаете за кадровую безопасность ООО «Сокол», сформулируйте текущие и итоговые показатели аудита кадров, на основании которых вы будете проводить мониторинг кадровой безопасности

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1 Основная литература

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник. — Москва : Дашков и К, 2019. — 508 с. — ISBN 978-5-394-03422-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173872> (дата обращения: 28.10.2021).
2. Управление кадровой политикой и кадровый аудит в бюджетных организациях : учебно-методическое пособие / составитель Н. Н. Анисимова. — Сочи : СГУ, 2019. — 34 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147855> (дата обращения: 28.10.2021).
3. Яшкова, Н. В. Кадровая безопасность : учебно-методическое пособие / Н. В. Яшкова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173747> (дата обращения: 28.10.2021).

6.2 Дополнительная литература

1. Волконская, А. Г. Управление персоналом [Электронный учебник] / А. Г. Волконская, 2013. - 161 с. - Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/231945>
2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс)
3. Коноплева, И.А. Управление безопасностью и безопасность бизнеса : учебное пособие / И.А. Коноплева, И.А. Богданов. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 446 с.
4. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения [Текст] / Н.В. Кузнецова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. - 288 с.
5. Кузнецов И.Н. Бизнес-безопасность. – 2- е издание. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 416 с. (С. 189- 214-259)
6. Кузьминых, К. А. Кадровый менеджмент [Электронный учебник]

- :учеб.пособие / К. А. Кузьминых, 2010. - 88 с. - Режим доступа:
<http://rucont.ru/efd/143911>
7. Магеря, Л. Ф. Управление надежностью кадровой системы предприятий [Электронный ресурс] /МагеряЛ.Ф.,Владимиров В.Н.,Бадалов В.В. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2013. - 164 с. – Режим доступа:
<http://rucont.ru/efd/266919>
8. Лукичева Л. И. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Л. И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2011. – 262 с.- Электрон.текстовые дан. // Лань: электронно-библиотечная система. – Режим доступа:
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=5542
9. Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь / В. М. Маслова. – М.: Дашков и К, 2014. - 120 с.- Электрон.текстовые дан. // Лань: электронно-библиотечная система. – Режим доступа:
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=50254
10. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва : Дашков и К, 2016. - 265 с. - Режим доступа:<https://e.lanbook.com/book/93320>.
11. Управление персоналом: Учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева; под редакцией Воденко К.В. – 2-е изд. – Москва: Дашков и К, 2019 – 374 с. ISBN 978-5-394-03444-2. — ТЕКСТ : ЭЛЕКТРОННЫЙ // ЭЛЕКТРОННО-БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА «ЛАНЬ» : URL: [HTTPS://E.LANBOOK.COM/BOOK/119285](https://e.lanbook.com/book/119285)

6.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины:

Интернет – ресурсы:

1. <http://www.glossary.ru> – тематический толковый словарь, содержащий большое количество определений основных терминов, используемых в дисциплине.
2. www.hr-zone.net – сайт, посвященный вопросам управления персоналом. Содержит большое количество материалов по мотивации и стимулированию труда персонала.
3. http://www.big.spb.ru/publications/other/org_culture/index.shtml - публикации по организационному поведению и организационной культуре.
4. <http://www.iteam.ru/> - сайт, посвященный технологиям корпоративного управления. Содержит материалы по командообразованию, мотивации и стимулированию, персональному развитию.

Лицензия ЛР №070444 от 11.03.98 г.

Формат 60x84/16

Тираж 100 экз.

Издательство Иркутской государственной
сельскохозяйственной академии
664038, Иркутская область, Иркутский район,
пос. Молодежный