

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2018 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Кулешов Сергей Михайлович, к.соц.н.

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационно-кадровая безопасность»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Кадровая безопасность</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 7 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 20 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	--

Москва 2018 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационно-кадровая безопасность» являются приобретение студентами теоретических знаний, формирование практических умений и навыков по обеспечению:

- безопасного управления персоналом через призму влияния организационно-кадровых факторов;
- эффективного использования способностей и возможностей сотрудников предприятия,
- кадровой и организационной безопасности на предприятиях, в организациях и в учреждениях различных сфер и форм собственности.

Достижение указанных целей позволит студенту продолжить профессиональное образование в магистратуре и/или успешно начать и совершенствовать профессиональную деятельность.

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в результате изучения дисциплины «Организационно-кадровая безопасность» осуществляется подготовка студентов к решению следующих профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности: организационно-управленческая и экономическая:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки и др.

информационно-аналитическая:

- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации и др.

психологическая:

- формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
- предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и др.

проектная:

- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационно-кадровая безопасность" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их
------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Не маловажную роль играет манера подачи лекционного материала. Лекции по дисциплине «Организационно-кадровая безопасность» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике обеспечения кадровой безопасности, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом организации. При объяснении основных категорий кадровой работы и обеспечения кадровой безопасности следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического, социологического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из ранее изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать причинно-следственные связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к проблемам обеспечения кадровой безопасности. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения лекций и практических занятий особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода «деловая игра». Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие между преподавателем и обучаемыми. Сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлеченности. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую

значимость. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов учебного материала. Например, можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям и другим источникам. К интерактивным (диалоговым) технологиям относится отработка всех тем курса с помощью электронного курса, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Весь курс разбит на 9 тем, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включает как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, тесты) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Понятие организационно- кадровой безопасности предприятия.

РАЗДЕЛ 2

Факторы риска, связанные с персоналом.

Особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.).

РАЗДЕЛ 3

Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности.

Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности. Взаимодействие подразделения безопасности предприятия с кадровой и юридической службами. Роль руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности

РАЗДЕЛ 3

Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности.

Опрос, Решение тестовые заданий

РАЗДЕЛ 4

Концепция кадровой безопасности предприятия.

Концепция кадровой безопасности предприятия. Организация кадровой безопасности предприятия: основные организационно-распорядительные документы предприятия по кадровой безопасности.

РАЗДЕЛ 5

Управление персоналом в интересах обеспечения кадровой безопасности.

Организация управления персоналом на предприятии в интересах обеспечения кадровой безопасности. Обеспечение кадровой безопасности предприятия при приеме персонала на работу (подбор и изучение персонала).

РАЗДЕЛ 5

Управление персоналом в интересах обеспечения кадровой безопасности.
Опрос, Решение тестовые задания

РАЗДЕЛ 6

Правовое обеспечение кадровой безопасности предприятия.

Правовое обеспечение кадровой безопасности предприятия:

заключение и расторжение трудовых договоров. Процедура «безопасного» увольнения персонала. Организация и внедрение на предприятии системы проверки персонала.

РАЗДЕЛ 7

Система материальной ответственности.

Система материальной ответственности как инструмент предотвращения ущерба. Вопросы аттестации персонала.

РАЗДЕЛ 8

Защита персональных данных. Внутренние расследования.

Конфиденциальность кадрового делопроизводства, защита персональных данных.

Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала.

РАЗДЕЛ 9

Правовые аспекты проведения внутренних расследований.

Правовые аспекты проведения на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала и порядок обращения в суд по их результатам.

РАЗДЕЛ 10

Курсовая работа

Дифференцированный зачет