МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ

Ю.И. Соколов

08 сентября 2017 г.

Кафедра "Экономика труда и управление человеческими ресурсами"

Автор Кулешов Сергей Михайлович, к.соц.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационно-кадровая безопасность»

Направление подготовки:	38.03.03 – Управление персоналом
Профиль:	Кадровая безопасность
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2015

Одобрено на заседании	Одобрено на заседании кафедры
Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии Л.Ф. Кочнева	Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой И.А. Епишкин

Москва 2017 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.
социально-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.
Так же целями освоения учебной дисциплины «Организационно-кадровая безопасность» в соответствии с требованиями ФГОС являются формирование у обучающихся следующего состава компетенций:
? ПК-25 – знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
? ПК-26 – знание Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;
? ПК-36 – знание требования и владением навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников;
? ПК-45 – владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;
? ПК-58 – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационно-кадровая безопасность" относится к блоку 1 "Профессиональный цикл" 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:

ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 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 вовлечённости. 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 организованна 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 объём 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 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 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