

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт управления и территориального развития



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Минзарипов Р.Г.

"__" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Кадровая безопасность и организация БЗ.В.9

Направление подготовки: 080400.62 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Колесникова Ю.С.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления и территориального развития:

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__ г

Регистрационный No

Казань
2013

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) ассистент, к.н. Колесникова Ю.С. кафедра управления человеческими ресурсами отделение менеджмента и маркетинга , JSKolesnikova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины: познакомить слушателей с классическими и современными подходами к организации системы кадровой безопасности компании, а также приобрести необходимые навыки для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.В.9 Профессиональный" основной образовательной программы 080400.62 Управление персоналом и относится к вариативной части. Осваивается на 3 курсе, 5 семестр.

Дисциплина входит в общепрофессиональный цикл, является дисциплиной по выбору

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-20 (общекультурные компетенции)	способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д.
ПК-1 (профессиональные компетенции)	знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике
ПК-25 (профессиональные компетенции)	знает Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
ПК-30 (профессиональные компетенции)	владеет навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)
ПК-8 (профессиональные компетенции)	знает основы профориентации персонала и умеет применять их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

В результате освоения дисциплины "Кадровая безопасность в организации" бакалавр должен:

Знать:

- способы обеспечения кадровой безопасности;
- основы информационной политики компании и способы ее защиты;
- правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала;

Уметь:

- собирать и обрабатывать данные из различных источников;

- владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков;
- разрабатывать программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

Владеть:

- навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны;
- навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования;
- навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 5 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль и служебное расследование.	5	18	4	4	0	
2.	Тема 2. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними	5	18	4	4	0	
3.	Тема 3. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников. Преследование на рабочем месте: мобинг, буллинг, харасмент.	5	18	4	4	0	

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
4.	Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.)	5	18	6	6	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	5		0	0	0	зачет
	Итого			18	18	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль и служебное расследование.

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Защита персональных данных сотрудника. Основные принципы обращения с информацией (уведомление, выбор, доступ, постоянство, безопасность, передача и правоохранный аспект).

Тема 2. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.). Культура делового общения.

Тема 3. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте.

Нарушение прав работников. Преследование на рабочем месте: мобинг, буллинг, харасмент.

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Понятие конфликта в организации. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения. Функции и последствия конфликтов в организации. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации. Правовое обеспечение организационных конфликтов. Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров. Достоинства и недостатки арбитражного суда. Фактор справедливости. Схема проведения внутреннего служебного расследования. Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров. Национальные стили ведения переговоров.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Культура компромисса. Формирование функционально-целевого социального компромисса. Основные структурно-функциональные методы (оптимизация социальной структуры; координация и интеграция действий; обеспечение сопоставимости и взаимосвязи общей и комплексных целей). Функционально-ролевой компромисс. Закрепление стандартных, типичных социальных действий в социальных функциях. Взаимосвязь формирования ценностного и функционально-целевого компромисса. Способы влияния на формирование социального компромисса (социокультурные, рассудочные, эмоциональные).

Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.)

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций). Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Темы для обсуждения, научных докладов и рефератов Раскройте сущность организационных инноваций как разновидности системных изменений и их своеобразие. Дайте характеристику основным структурным элементам организационных инноваций. Перечислите основные динамические переменные организационных инноваций. Системный подход к организационным инновациям в современной корпорации: проектирование, реализация, эффективность. Система социального обеспечения организационных инноваций. Социологический мониторинг кадрового потенциала организации и факторов его эффективного использования.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль и служебное расследование.	5	18	Деловая игра ?Подбор и отбор кадров в организацию? Описание деловой игры: Организация N в связи с	8	оценка участия в деловой игре
2.	Тема 2. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними	5	18	Темы для обсуждения, научных докладов и рефератов Человеческие ресурсы ? конкурентное богатство о	8	проверка рефератов

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
3.	Тема 3. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников. Преследование на рабочем месте: мобинг, буллинг, харасмент.	5	18	Темы для обсуждения, научных докладов и рефератов Модели законодательных проектов о защите персон	8	проверка рефератов
4.	Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.)	5	18	Самостоятельная работа по оформлению регламентирующих документов: Положение о конкурсном отборе п	12	проверка нормативных документов
	Итого				36	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Проведение тренингов и деловых игр.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль и служебное расследование.

оценка участия в деловой игре, примерные вопросы:

Темы для обсуждения, научных докладов и рефератов Диагностика кадровой ситуации. Прогнозирование кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала. Сравнительный анализ открытых и закрытых типов кадровой политики организации. Антикризисные кадровые программы. Роль профсоюзов в формировании и реализации кадровой политики.

Тема 2. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними

проверка рефератов, примерные темы:

емы для обсуждения, научных докладов и рефератов Модели законодательных проектов о защите персональных данных сотрудника. Охрана коммерческой тайны. Защита интеллектуальной собственности. Угрозы и основные направления обеспечения информационной безопасности организации. Модель угроз безопасности информации в автоматизированных системах (АС).

Тема 3. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников. Преследование на рабочем месте: мобинг, буллинг, харасмент.

проверка рефератов, примерные темы:

Инструкция: Каждому студенту раздается опросник с 10 вопросами, характеризующими различные стороны жизнедеятельности организации. По каждому вопросу выбирается вариант ответа (А, Б, В или Г), который наиболее соответствует вашей организации. Если практический опыт работы отсутствует, то необходимо представить организацию, которая является наиболее привлекательной. В этом случае можно узнать личную предрасположенность к определенному типу культуры, что следует учитывать при выборе места работы. Необходимо учитывать, что часто в организации имеет место сочетание различных типов культур, одна из которых является доминирующей. ^ Подведение итогов: Выбранные варианты ответов переносятся на ключ. Каждый выбор (каждая обведенная буква) равняется одному баллу. Пользуясь ключом, производится подсчет общего количества баллов по колонке. Колонка, получившая наибольшее количество баллов, указывает на тип культуры, доминирующей в организации. Предложенные типы культур: Культура власти Бюрократическая культура Культура задачи Культура, ориентированная на людей, учет их интересов, забота о нравственном климате в коллективе, преимущественно кооперативное принятие решений.

Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.)

проверка нормативных документов, примерные вопросы:

Темы для обсуждения, научных докладов и рефератов Стратегии управления конфликтами в организации. Институционализация конфликта как способ влияния на его масштабы, интенсивность и развитие. Формы преодолевающего поведения в разрешении конфликтов. Конфликтологическая типология сотрудников. Способы влияния на формирование социального компромисса. Культура компромисса по В.Н. Кузнецову.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

Корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.

Ценности, цели, принципы управления человеческими ресурсами: мировой опыт эффективных трудовых организаций.

Особенности формирования кадровой политики, ориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.

Основные уровни разработки кадровой политики.

Основополагающие принципы формирования кадровой политики.

Организационно-правовые основы кадровой политики в Российской Федерации.

Системный подход к исследованию социальных процессов и управлению (А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.В. Локосов, Е.А. Фролов).

Основные субъекты кадровой политики, их функции, полномочия и сфера деятельности.

Структура управления кадрами в современных организациях (крупных корпорациях, малом и среднем бизнесе).

Типы кадровой политики.

Основные элементы процесса кадрового планирования, цель и структура.

Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.

Методика отбора кадров.

Процедура проведения отбора кадров.

Высвобождение персонала.

Адаптация кадров: виды, формы, сроки. Основные цели адаптации.

Аттестация кадров, оплата труда и стимулирование.

Основные модели подготовки кадров.

Современные процессуальные теории мотивации.

Понятие команды. Основные характеристики эффективной команды.

Природа организационного лидерства. Функции лидеров.

Понятие кадровой безопасности.

Безопасность найма сотрудников.

Административные методы обеспечения кадровой безопасности.

Безопасность служебной деятельности.

Последствия кадровых угроз групп риска.

Основные меры предотвращения кадровых рисков.

Безопасность труда и здоровья сотрудника.

Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций.

Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.

Защита персональных данных сотрудника.

Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры.

Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников.

Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления (2002 г.).

Культура делового общения.

Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.

Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров.

Переговорный процесс в урегулировании конфликтов.

Техника и тактика ведения переговоров.

Национальные стили ведения переговоров.

Культура компромисса (по В.Н. Кузнецову).

Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации.

Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера.

7.1. Основная литература:

1. Самоукина Н. В.. Незаменимый сотрудник и кадровая безопасность / Наталья Самоукина. ?Москва; Санкт-Петербург: Вершина, 2008.с.174 с.
2. Книгин Л. Кадры управления в менеджменте / Л.Книгин // ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ: Научно-педагогический журнал Министерства образования Российской Федерации / Учредитель: Министерство образования РФ. ?Б.м... ?2003. ?N4. ?С.115-119. ?ISSN 0869-3617.
3. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды: [Учеб. пособие] / В.В.Авдеев. ?М.: Финансы и статистика, 2003. ?543с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Регламентация труда: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальностям "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом" / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкина; Гос. ун-т упр.; Под ред А.Я.Кибанова. ?3-е изд., перераб. и доп.. ?М.: Экзамен, 2003. ?478 с.
5. Кротова, Надежда Васильвна. Управление персоналом / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. ?Москва: Финансы и статистика, 2005. ?318 с.

7.2. Дополнительная литература:

1. Тер-Акопов А.А. Юридическая безопасность человека в Российской Федерации (Основы концепции) / Тер-Акопов А.А. // Государство и право. ?Б.м...?2001.?N9.?С.11-18.?ISSN 0132-0769.
2. Иноземцев В.Л. Безопасность и свобода иммиграции - новая американская дилемма / В.Л.Иноземцев // США-КАНАДА:ЭКОНОМИКА,ПОЛИТИКА,КУЛЬТУРА: Ежемесячный научный и общественно-политический журнал / Российская Академия наук; Институт США и Канады. ?Б.м...?2003.?N11.?С.25-40.?ISSN 0321-2068.
3. Лопатин В.Н. Экологическая безопасность: проблемы конституционной законности / В.Н. Лопатин // ГОСУДАРСТВО И ПРАВО / Российская Академия наук; РАН. Институт государства и права. ?М...?2004.?N2.?С.21-31.?ISSN 0132-0769.
4. Крахмалев А.К. Безопасность учреждений кредитно-финансовой системы. Технические средства охранной сигнализации // Банковское дело. ?Б.м...?2003.?N5.?С.37-39.
5. Котилко В. В. Экономическая безопасность - комплексное исследование / В. В. Котилко // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства. ?Б.м...?2005.?N 1.? С. 188-191.

7.3. Интернет-ресурсы:

Журнал "Кадровик-практик" - <http://www.kadrovik-praktik.ru/>

Малюк А. А., Пазизин С. В., Погожин Н. С. Введение в защиту информации в автоматизированных системах - <http://do.gendocs.ru/docs/index-17184.html?page=18>

Организация обеспечения кадровой безопасности -

<http://www.astrabc.com/content/organizaciya-obespecheniya-kadrovoy-bezopasnosti>

Типовая политика информационной безопасности - <http://hr-portal.ru/pages/kb/tib.php>

Что такое кадровая безопасность - http://www.rosbo.ru/articles.php?cat_id=39&id=191

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Освоение дисциплины "Кадровая безопасность и организация" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080400.62 "Управление персоналом" и профилю подготовки Управление персоналом организации .

Автор(ы):

Колесникова Ю.С. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.