

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровая безопасность

Автор: кандидат философских наук Капустин В.Б.

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) Безопасность сферы государственных услуг

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у бакалавров основных знаний и понятий в области теории и практики кадровой безопасности на всех уровнях социальной организации общества; формирование у них навыков и умений применения получаемых знаний в анализе социальных явлений кадровой безопасности и кадровых процессов в деятельности учреждения (организации), способности интерпретировать результаты исследований в области кадровой безопасности учреждения (организации) и осуществлять целенаправленную работу по самосовершенствованию и развитию совокупности компетенций, определяющих способность выпускника решать профессиональные задачи.

План курса:

Тема 1. Кадровая безопасность как направление кадровой политики организации

Основные цели и задачи учебной дисциплины «Кадровая безопасность». Теории безопасности социальных организаций и ее основных видов. Классификация видов объектов кадровой безопасности. Сферы столкновения интересов и взаимодействия функций развития и безопасности. Механизм воздействия безопасности на развитие организации, методология отбора мер и действий, связанных с защитой интересов от угроз.

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 объектов кадровой безопасности, а также методология научного управления объектами кадровой безопасности по уровню защищенности совокупности ее интересов, по функциям жизнедеятельности - интересов благосостояния и безопасности.

Тема 2. Уровни кадровой безопасности и их характеристика.

Угрозы кадровой безопасности: понятие и сущность. Классификация угроз кадровой безопасности: по цели, источнику, характеру потерь, вероятности практической реализации.

Кадровая безопасность общества и её характеристика. Кадровая безопасность региона (субъекта Российской Федерации, федерального округа): понятие и содержание. Кадровая безопасность отрасли (сектора) экономики. Кадровая безопасность в системе государственной и муниципальной службы.

Кадровые опасности (угрозы) в учреждении (организации). Выявление кадровых вызовов и рисков. Методы управления кадровыми вызовами и рисками.

Тема 3. Правовые основы обеспечения кадровой безопасности в организации

Правовое регулирование кадровой безопасности: направления, элементы, уровни. Государство как субъект формирования правовых основ кадровой безопасности. Гражданские правоотношения. Коммерческая тайна как объект гражданских правоотношений. Правовое обеспечение информационной безопасности и предпринимательской деятельности в РФ.

Субъекты обеспечения кадровой безопасности и их правовой статус: права, обязанности, ограничения, запреты, ответственность, гарантии.

Тема 4. Социально-психологическая диагностика персонала. Группы риска.

Основные личностные типы сотрудников компании. Классификация сотрудников по отношению к работе и месту в организационной иерархии. Конфликтные личности в организации.

Понятие группы риска и их классификация. Психологические особенности поведения людей относящихся к различным группам риска. Выявление групп риска.

Кадровые технологии как инструмент обеспечения диагностики опасностей и угроз персонала организации. Диагностический потенциал применения технологий: адаптации, оценки персонала, отбора и подбора персонала, профессионального развития, мотивации и стимулирования, увольнения.

Тема 5. Основные направления обеспечения кадровой безопасности учреждения (организации).

Понятие лояльности персонала как конечной цели обеспечения кадровой безопасности. Направления социальных программ. Корпоративный кодекс компании. Дискриминация и насилие на рабочем месте. Лидерство и власть как инструмент влияния на персонал.

Кадровые опасности и угрозы в условиях формирования кадрового потенциала (кадрового состава). Кадровые риски и вызовы при реализации технологий отбора и подбора персонала (кадрового состава).

Кадровые риски и вызовы в оценке персонала учреждения (организации).

Кадровые риски и вызовы в условиях адаптации персонала (кадрового состава).

Сущность контроля персонала. Контроль персонала при отборе и наборе. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности. Контроль свободного времени сотрудников. Контроль персонала при увольнении.

Тема 6. Тактики обеспечения кадровой безопасности учреждения (организации).

Методы целенаправленного воздействия на персонал учреждения (организации) в целях обеспечения кадровой безопасности. Устойчивые формы тайного принуждения сотрудников. Манипуляции. Психологические игры, рефлексивное управление, кризис-менеджмент. Инструменты информационно-психологического воздействия на сотрудников.

Тактика деятельности субъектов управления кадровыми процессами в процессе выявления групп риска персонала учреждения (организации) в процессе отбора и подбора, профессиональной адаптации, оценки

Методы принятия решений в компании. Делегирование полномочий как источник риска. Интуитивное принятие решений. Коллективное принятие решений. Конфликты как источник социальной напряженности в организации: способы разрешения.

Тема 7. Организация условий труда как основа кадровой безопасности.

Оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. Нормативно-правовое обеспечение организации безопасных условий труда для сотрудников организации.

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. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников. Организация проведения процедур для обеспечения безопасности сотрудников на рабочем месте.

Тема 8. Актуальные проблемы обеспечения кадровой безопасности.

Основные проблемы и противоречия в формировании и развитии , обеспечении востребованности кадрового потенциала (кадрового состава) как фактор обеспечения кадровой безопасности на различных уровнях социального управления.

Основные недостатки в деятельности субъектов обеспечения кадровой безопасности. Отсутствие системы обеспечения кадровой безопасности на различных уровнях управления социальной реальности. Низкий уровень профессиональной подготовки специалистов и отсутствие стандартов методик обеспечения кадровой безопасности.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Промежуточная аттестация – зачёт; форма текущего контроля – опрос, доклад, ситуационные задачи, тестирование.

Этапы освоения компетенции:

***Овладение ПК-2** – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры*

обеспечивается следующими знаниями:

- социального, культурного и личностного многообразия общества, формирования представления о закономерном характере многообразия личностей, социальных групп, культур, языков, традиций;
- содержания основных теорий мотивации персонала организации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- процессов групповой динамики и принципов формирования команд;
- современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде, видов конфликтов в организации;
- основ аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.

следующими навыками:

- использования основных теорий мотивации персонала организации, лидерства и

власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

- работы с нормативными правовыми документами, регламентирующими профессиональную деятельность;
- организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- выполнения заданий в составе команды и организации партнёрского взаимодействия в ходе профессиональной деятельности;
- проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры;
- разрешения конфликтных ситуации в группе, определения необходимых и достаточных ресурсов для разрешения проблем и достижения поставленных задач профессиональной деятельности.

следующими умениями:

- выполнять свои функциональные обязанности в коллективе (команде), строить партнёрские отношения с коллегами, демонстрируя уважительное отношение к их своеобразию;
- принимать и исполнять управленческие решения в процессе профессиональной деятельности, соблюдая нормы этики делового общения между сотрудниками организации;
- распределять и закреплять полномочия между исполнителями и обеспечивать координацию деятельности специалистов в решении актуальных стратегических и оперативных управленческих задач;
- повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции;
- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- находить способы разрешения конфликтов в организации, составление бизнес-плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Основная литература:

1. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании : учеб.пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с.
3. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп./. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. (ЭБС)