

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровая безопасность и экономика труда»

Специальность:	38.05.01 – Экономическая безопасность
Специализация:	Финансово-экономическое обеспечение федеральных государственных органов, обеспечивающих безопасность Российской Федерации
Квалификация выпускника:	Экономист
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2018

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Кадровая безопасность и экономика труда» являются приобретение студентами теоретических знаний, формирование практических умений и навыков по обеспечению:

- безопасного управления персоналом через призму влияния корпоративных факторов;
- эффективного использования способностей и возможностей сотрудников предприятия,
- кадровой безопасности на предприятиях, в организациях и в учреждениях различных сфер и форм собственности;
- теоретических знаний основ и принципов экономики труда в условиях рыночных отношений;
- системного подхода к решению проблем экономики труда;
- понимания экономического и социального значения организации труда, её роли в эффективном использовании трудовых ресурсов и повышении производительности труда;
- практических навыков по применению основных положений экономики труда.

Так же целями освоения учебной дисциплины «Кадровая безопасность и экономика труда» являются формирование у обучающихся следующего состава компетенций: ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Кадровая безопасность и экономика труда" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Кадровая безопасность и экономика труда» являются практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к основным направлениям практической работы в сфере кадровой безопасности организации и экономики труда в целом, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению

персоналом с позиций кадровой безопасности. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения семинаров 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 так же имеет место социальное взаимодействие. Да и 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, что бы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать не однозначность решения. Это способствует так же 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. По возможности необходимо включать в преподавание данной дисциплины такие формы работы, как демонстрация практических методов работы с персоналом, например, разработка должностной инструкции какой-либо специальности, составление объявления о приеме на работу, составление и представление личного резюме, разработка примерного перечня вопросов при проведении отборочного интервью, составление уведомления об увольнении работника и т.п. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля 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. Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а так же промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам. Проведение занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, в том числе современные средства коммуникации, электронная форма обмена материалами, а также дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций..

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

РАЗДЕЛ 1

Общие понятия, угрозы, проблемы и слагаемые корпоративной безопасности

Общие понятия и глоссарий в сфере корпоративной безопасности. Конкурентная борьба и угрозы безопасности. Структура безопасности компании. Место и роль кадровой безопасности. Общие принципы организации и функционирования системы корпоративной безопасности. «Золотое сечение безопасности». Проблемы и слагаемые кадровой безопасности.

РАЗДЕЛ 2

Роль кадровой безопасности в защите бизнеса.

Общее понятие о безопасности бизнеса. Построение системы безопасности бизнеса. Смысл обеспечения кадровой безопасности. Взаимодействие кадрового подразделения и службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности. Совместное выявление факторов демотивации сотрудников.

РАЗДЕЛ 3

Персонал организации.

Содержание понятия «персонал организации». Структура персонала организации. Категории персонала. Профессиональные стандарты. Факторы, влияющие на наличие основных категорий работников организации и их соотношение. Основные подходы к определению численности персонала.

РАЗДЕЛ 4

Угрозы со стороны персонала и угрозы персоналу.

Три основных фактора кадровой безопасности. Персонал – основная угроза безопасности компании и ее главный ресурс. Угрозы компании со стороны персонала. Организация работы по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации. Специфика компании. Типичные ошибки руководителей.

РАЗДЕЛ 5

Защита персональных данных работников, личности и интересов работника

Проблема защиты персональных данных работников и причины ее актуальности. Внешние и внутренние угрозы для персональных данных при их обработке в информационных системах и без использования средств автоматизации. Основные понятия из сферы защиты персональных данных. Требования Федерального закона «О персональных данных» и иных нормативных актов. Организация работы по защите персональных данных работников в компаниях, имеющих ИС для обработки ПД. «Десять шагов на пути к защищенной ИС для обработки ПД». Особенности защиты ПД в компаниях, не имеющих ИС для защиты ПД. Защита личности и интересов работника.

РАЗДЕЛ 6

Теоретические основы организации и нормирования труда.

Сущность и принципы организации труда. Разделение и кооперация труда. Производственный, технологический и трудовой процессы. Структура производственной операции. Рабочее место. Оснащение рабочих мест. Планировка рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Специальная оценка условий труда. Роль и место нормирования труда в рыночной экономике. Нормирование труда как стимулятор роста его эффективности. Нормирование труда как стимулятор роста его оплаты. Классификация затрат рабочего времени. Изучение затрат рабочего времени. Нормативы по труду и нормы затрат труда. Комплексное обоснование норм труда. Методы нормирования труда. Методика нормирования труда на отдельных видах работ.

РАЗДЕЛ 7

Защита коммерческой тайны компании.

Российское законодательство по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации. Организация работы по защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации. Специфика компании. Типичные ошибки руководителей.

РАЗДЕЛ 8

Обеспечение защиты материальных ценностей.

Проблема и особенности защиты материальных ценностей в производственных и торговых компаниях. Типичные ошибки. Основные правила проведения служебных расследований. Проблема и особенности защиты интеллектуальной собственности. Организация работы по защите материальных ценностей и интеллектуальной собственности

РАЗДЕЛ 9

Обеспечение безопасности в кадровом делопроизводстве и по различным направлениям работы с персоналом

Необходимость конфиденциального делопроизводства. Организация конфиденциального делопроизводства. Обеспечение безопасности компании по различным направлениям работы с персоналом

Зачет