

**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

«Корпоративная безопасность»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Управление человеческими ресурсами</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Корпоративная безопасность» 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,
- корпоративной 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 результате изучения дисциплины «Корпоративная безопасность» осуществляется подготовка обучающихся к решению следующих профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая:

- 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;

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.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Корпоративная 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:

ПКС-3	Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании
-------	---

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 «Корпоративная 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 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

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 2

Методы подбора персонала и факторы риска, связанные с персоналом.

Что такое активный и пассивный рекрутинг. Объявления о вакансиях как инструмент конкурентной разведки. Проведение собеседований с кандидатами. Основные методы оценки компетентности кандидата. Методы сбора информации о кандидатах и верификация представляемых ими документов.

РАЗДЕЛ 3

Мотивация персонала

Мотивация персонала. Сущность мотивации персонала. Теоретические аспекты мотивации. Цели мотивации – создание работоспособного, управляемого, лояльного коллектива. Формализованные методы управления персоналом. Обязательность использования правовых методов управления персоналом.

РАЗДЕЛ 4

Основные мотивирующие факторы. Создание системы мотивации и ее внедрение в систему управления персоналом.

Устный опрос, тестирование

РАЗДЕЛ 4

Основные мотивирующие факторы. Создание системы мотивации и ее внедрение в систему управления персоналом.

Материальные и нематериальные способы мотивации. Нестандартные способы мотивации. Демотивирующие факторы. Их выявление и способы устранения. Понятие и смысл внедрения

РАЗДЕЛ 5

Тактика общения и ведения переговоров.

Применение методик ведения переговоров к внутрикорпоративным коммуникациям.

Тактические приемы переговоров. Использование НЛП и других псевдо-"тактик".

Основные манипулятивные приемы на переговорах.

РАЗДЕЛ 6

Производство служебных расследований. Основные практические методы проверки лояльности персонала.

Устный опрос, тестирование

РАЗДЕЛ 6

Производство служебных расследований. Основные практические методы проверки лояльности персонала.

Решение ситуационных задач

РАЗДЕЛ 6

Производство служебных расследований. Основные практические методы проверки лояльности персонала.

Производство служебных расследований. Необходимость текущих проверок лояльности. Основные практические методы проверки лояльности персонала. Производство служебных расследований.

РАЗДЕЛ 7

Способы сбора информации службой безопасности. DLP-системы и другие технические средства контроля утечек.

Способы сбора информации службой безопасности. Анонимное анкетирование сотрудников. Дискуссионные площадки внутри компании. Интервью с увольняющимися сотрудниками. DLP-системы и другие технические средства.

РАЗДЕЛ 8

Взаимодействие службы безопасности с сотрудниками.

Взаимодействие службы безопасности с отдельными сотрудниками на конфиденциальной основе.

Система Mind Reader и другие технические средства верификации показаний внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала.

РАЗДЕЛ 9

Правовые аспекты обеспечения корпоративной безопасности.

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

РАЗДЕЛ 10

Зачет с оценкой