

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Кадровая безопасность и охрана труда

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов целостных знаний и умений по организации кадровой работы в компании с целью обеспечения безопасности компании.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний по теории и практике современного кадрового менеджмента, методам и способам обеспечения кадровой безопасности организации и охраны труда;
- выработку умений по обеспечению кадровой безопасности на предприятии и охраны труда

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина Кадровая безопасность и охрана труда относится к базовой *вариативной* части *формируемая участниками образовательных отношений* блока **Б.1.В.03** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Кросс-культурный менеджмент	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений

	<p>и экономическую эффективность ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>HR-аналитика</p>	<p>Управление талантами</p> <p>Теория личности: психология, лидерство, работа в команде</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Кадровая политика</p>
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p>ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>HR-аналитика</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>HR-аналитика</p> <p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p>	<p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Кадровая политика</p> <p>Инновационные технологии принятия кадровых решений</p> <p>научно-исследовательская работа</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Кадровая политика</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>научно-исследовательская работа</p> <p>Управление талантами</p> <p>Кадровая политика</p> <p>Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>научно-исследовательская работа</p> <p>Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>научно-исследовательская работа</p> <p>Управление талантами</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала</p>

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации

ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации

ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- место кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности предприятия;
- методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации
- наиболее эффективные способы защиты конфиденциальной информации компании;
- варианты мошенничества, применяемые в настоящее время.

уметь:

- применять теоретические положения, идеи и методы кадрового менеджмента для решения вопросов кадровой безопасности организации;
- правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании
- самостоятельно принимать эффективные решения по обеспечению кадровой безопасности;
- обосновывать и внедрять в практическую деятельность выработанных решений, с учетом правовых ограничений, в том числе закона «О коммерческой тайне»;

владеть:

- методами борьбы со шпионажем конкурентов
- методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **108 часов 3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				5	
Аудиторные занятия (всего)	36			36	
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	9			9	
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	27			27	
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	72			72	
Общая трудоемкость	час	108			
	зач. ед.	3		3	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Раздел 1 Кадровая безопасность	<p>Кадровая безопасность организации как объект управления Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций.</p> <p>Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.) Оценка эффективности обе печения кадровой безопасности .Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели,</p>

		характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне
2.	Раздел 2 Охрана труда	<p>Управление безопасностью организации Принципы построения системы обеспечения корпоративной безопасности. Управление рисками в охране и безопасности труда</p> <p>Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда этим категориям работающих.</p> <p>Организационная работа по созданию здоровых и безопасных условий труда. Затраты на охрану труда. Затраты на обеспечение работников теплой спецодеждой и обувью по климатическим поясам, индивидуальными средствами защиты, гигиеническими средствами, льготным питанием.</p> <p>Планирование мероприятий по охране труда. Федеральная и государственная инспекции труда в субъекте РФ.</p> <p>Ответственность за нарушение требований охраны труда.</p> <p>Система организации проведения специальной оценки условий труда в РФ.</p> <p>Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.</p> <p>Исследования (испытания) измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда по результатам проведения исследования (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.</p> <p>Результаты проведения специальной оценки условий труда.</p>

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Кадровая безопасность	5			10	36	51
2.	Охрана труда	4			17	36	57

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Раздел 1	<p>Кадровая безопасность</p> <p>Кадровая безопасность организации как объект управления Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций.</p> <p>Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии.</p>	10

		<p>Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.) Оценка эффективности обе печения кадровой безопасности .Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне</p>	
2.	Раздел 2	<p>Охрана труда</p> <p>Управление безопасностью организации Принципы построения системы обеспечения корпоративной безопасности. Управление рисками в охране и безопасности труда</p> <p>Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда этим категориям работающих. Организационная работа по созданию здоровых и безопасных условий труда. Затраты на охрану труда. Затраты на обеспечение работников теплой спецодеждой и обувью по климатическим поясам, индивидуальными средствами защиты, гигиеническими средствами, льготным питанием. Планирование мероприятий по охране труда. Федеральная и государственная инспекции труда в субъекте РФ.</p> <p>Ответственность за нарушение требований охраны труда. Система организации проведения специальной оценки условий труда в РФ.</p> <p>Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.</p> <p>Исследования (испытания) измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Отнесение</p>	17

		условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда по результатам проведения исследования (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов. Результаты проведения специальной оценки условий труда.	
--	--	--	--

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
Ауд.23, 21 рабочее место:

Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio; Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;

доска, экран

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Microsoft Office 2013

1С Предприятие 8.3

Eviews 7.0

Mentor

БИЗНЕС-КУРС

Инталев

Система БЭСТ-ОФИС

Symantec Endpoint Protection (free)

Expert Systems

7-Zip (free)

FastStone Image Viewer (free)

FreeCommander (free)

Adobe Reader (free)

K-Lite Codec Pack (free)

Корпорация Галактика(free)

GIS НПК РЕКОРД (договор)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник. – М.: Маркет ДС, 2010.

2. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. – 288с.

3. Лукаш Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – М.: Издательство «ФЛИНТА», 2012. – 24 с. Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115078>.

4. Самоукина Н.В. Незаменимый сотрудник и кадровая безопасность. – М.: Вершина, 2008.

5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании.- М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011.

б) дополнительная литература:

1. Грабс-Уэст Л. Сотрудники на всю жизнь. Уроки лояльности от Southwest Airlines. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010.

2. Лубит Р. «Токсичные» менеджеры и прочие трудные люди. М.: Баланс Бизнес Букс, 16 2005.

3. Уэллс Дж.Т. Справочник по предупреждению и выявлению корпоративного мошенничества. – М. Инфра-М, 2011.

4. Лукаш Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – М.: Издательство «ФЛИНТА», 2012. – 201 с. Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>.

5. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003.

6. Шепард Г. Как управлять проблемными сотрудниками. – М.: Добрая книга, 2007.

7. Ярочкин В.И. Система безопасности фирмы. М.: Ось-89, 2003.

8. Любавская Л.М., Беляйкин Д.В. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности в сфере банковского предпринимательства: учеб. пос.– Новосибирск: НФ РГТЭУ, 2010.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания по организации самостоятельной работы Самостоятельная работа заключается:

- в самостоятельной подготовке студента к лекции

– чтение конспекта предыдущей лекции.

Это помогает лучше понять материал новой лекции, опираясь на предшествующие знания. В начале лекции проводится устный или письменный экспресс-опрос студентов по содержанию предыдущей лекции;

- в подготовке к практическим занятиям по основным и дополнительным источникам литературы; - в выполнении домашних заданий;

- в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

- в выполнении контрольных мероприятий по дисциплине;

- в подготовке и решении кейсовых ситуаций.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Кадровая безопасность и охрана труда» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений,

навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=16340>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Профессор кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В. Вавилина
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия