

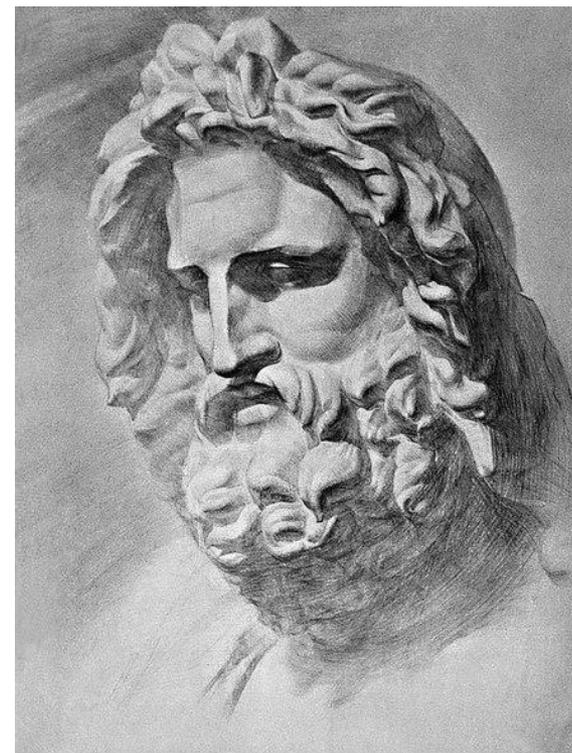


Организационное поведение в бизнесе и  
управление сложными системами безопасности

Тема № 9

# Управление сложными системами безопасности

Семинар, 2 часа



Зевс, Бог

## Задание для подготовки к семинарскому занятию

Как вы знаете из лекции по теме № 9, построение и управление сложными системами безопасности подразумевает также управление персоналом подразделений безопасности. Эта деятельность осуществляется в соответствии с общепринятыми критериями HR. К этим критериям мы дополнительно присоединяем еще критерии, связанные с характером предполагаемой работы и повышенные требования к надежности, предъявляемые к сотрудникам подразделений безопасности.

Вы выбрали для анализа компетенции персонала службы финансовой разведки предприятия. Как правило, такие подразделения создаются в банках, страховых и лизинговых компаниях, в организациях – профессиональных участниках рынка ценных бумаг, организациях почтовой связи и др. Профессиональная деятельность этих подразделений подробно описана в Федеральном законе от 07.08.2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма». Данную тему вы изучали в рамках дисциплины № 2 нашего курса (тема 13). Также вам необходимо изучить соответствующие нормативно-правовые документы Банка России (регулятора этой деятельности), излагающие квалификационные требования к сотрудникам подразделений финансовой разведки (финансового мониторинга).

Вам предлагается **составить модель компетенций рядового сотрудника финансовой разведки** на основании названного выше федерального закона, указания Банка России и общих рекомендаций по составлению моделей компетенций изложенных в книге: Стив Уиддет, Сара Холлифорд «Руководство по компетенциям», М.: 2008. изд. ГИППО. Если вы изучали другое пособие по компетенциям и оно вам представляется более подходящим, готовьте модель на основе этой методики со ссылкой на источник. **Модель компетенций** – это полный набор компетенций и индикаторов поведения работника.



Квалифицированные  
специалисты

Мотивация

Специальные требования

## ПЕРСОНАЛ СЛУЖБЫ ФИНАНСОВОЙ РАЗВЕДКИ

Должен отвечать требованиям:

**Изложенным в Указании Банка России от 09.08.2004 г. № 1486-У**

«О квалификационных требованиях к специальным должностным лицам, ответственным за соблюдение правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и программ его осуществления в кредитных организациях».

## Примерная структура модели компетенций

### **Работа с людьми: управление отношениями**

**Уровень 1:** строит отношения внутри группы

**Уровень 2:** строит отношения вне группы

**Уровень 3:** поддерживает внешние связи

### **Работа с людьми: работа в команде**

**Уровень 1:** является членом команды

**Уровень 2:** поддерживает членов команды

**Уровень 3:** предлагает направление команде

### **Работа с людьми: влияние**

**Уровень 1:** создает положительный образ

**Уровень 2:** влияет на образ мыслей других

**Уровень 3:** изменяет мнения других

### **Работа с информацией: сбор и анализ информации**

**Уровень 1:** собирает и сохраняет информацию

**Уровень 2:** проверяет и анализирует информацию

**Уровень 3:** использует информацию для анализа бизнеса

### **Работа с информацией: принятие решений**

**Уровень 1:** ежедневные решения

**Уровень 2:** обеспечивает выполнение решений

**Уровень 3:** высокий уровень принятия решений

### **Развитие бизнеса: личное развитие**

**Уровень 1:** развивает себя

**Уровень 2:** развивает других

**Уровень 3:** развивает культуру обучения

### **Развитие бизнеса: генерирование и обоснование идей**

**Уровень 1:** участвует в генерировании идей

**Уровень 2:** развивает идеи в решения

**Уровень 3:** вдохновляет окружающих на развитие идей

### **Достижение результатов: планирование**

**Уровень 1:** расставляет приоритеты в ежедневной работе

**Уровень 2:** строит планы, отвечающие целям отдела

**Уровень 3:** корректирует план отдела с планами организации

**Уровень 4:** развивает планы организации

### **Достижение результатов: четкость менеджмента**

**Уровень 1:** берет на себя ответственность за выполнение задач

**Уровень 2:** эффективно использует ресурсы

### **Достижение результатов: постановка целей**

**Уровень 1:** вносит вклад в постановку индивидуальных целей

**Уровень 2:** определяет ответственность

**Уровень 3:** связывает повседневные задачи и цели

организации