

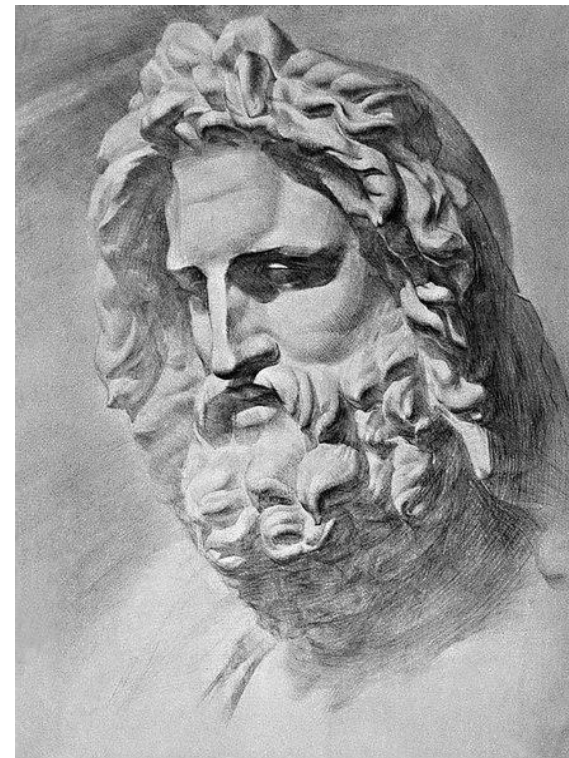


Организационное поведение в бизнесе и
управление сложными системами безопасности

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