

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Кадровая безопасность организации»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины «Кадровая безопасность организации» является формирование совокупности теоретических представлений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение основополагающих принципов, особенностей, условий обеспечения кадровой безопасности организации;
2. Получение представления о целях, отраслевой специфике, угрозах кадровой безопасности организации и основных элементах системы ее обеспечения,
3. Знакомство с основными элементами кадровой стратегии организации в контексте обеспечения кадровой безопасности
4. Изучение теоретических подходов и практического опыта формирования системы управления кадровой безопасностью организации
5. Формирование навыков противодействия угрозам кадровой безопасности организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Микроэкономика», «Качество и уровень жизни населения», «Командообразование и лидерство», Вопросы дисциплины тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Правоведение», «Экономика», «Социология».

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Социология управления», «Экономика труда и социально-трудовые отношения» «Маркетинг персонала», «Антикризисное управление персоналом», «Трудовое право», «Оценка персонала», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования» и др.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код компетенции	Содержание компетенции	Ожидаемые результаты обучения
1	2	3
ОПК-2	Знание нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений	<i>Знать</i> основные положения нормативно-правовых актов ДНР, Миграционного и Международного права, содержащие нормы трудового и социального права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, соблюдение которых необходимо для обеспечения эффективного управления кадровой безопасностью организации <i>Уметь</i> Использовать нормы трудового и социального права для предупреждения и пресечения реализации угроз кадровой безопасности организации <i>Владеть</i> навыками разработки и внедрения локальных нормативных актов, регламентирующих управление персоналом, с учетом требований кадровой безопасности.
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.)	<i>Знать</i> основы найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами и политикой кадровой безопасности организации <i>Уметь</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, в целях обеспечения кадровой безопасности организации <i>Владеть</i> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала, проводимой с целью предотвращения реализации угроз кадровой безопасности
ПК-3	знанием основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<i>Знать</i> основы разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями <i>Уметь</i> Организовать процесс разработки, внедрения и контроля над исполнением локальных
ПК-8	знанием основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыками разработки и внедрения организационной и	<i>Знать</i> основы найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами и политикой кадровой безопасности организации <i>Уметь</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, в целях обеспечения кадровой безопасности организации <i>Владеть</i> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала, проводимой с целью предотвращения реализации угроз кадровой безопасности

	функционально-штатной	нормативно-правовых актов, обеспечивающих
Код компетенции	Содержание компетенции	Ожидаемые результаты обучения
1	2	3
	структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда	эффективное функционирование системы управления кадровой безопасностью организации <i>Владеть</i> навыками разработки и внедрения локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда с учетом требований кадровой безопасности
ПК-14	умением проводить анализ специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<i>Знать</i> методику оценки и анализа вероятности возникновения кадровых рисков; особенности отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организации <i>Уметь</i> использовать результаты анализа кадровой ситуации на внутреннем и внешнем рынке труда при принятии управленческих решений в ходе предупреждения и предотвращения реализации угроз кадровой безопасности организации <i>Владеть</i> навыками организации и проведения анализа вероятности возникновения кадровых рисков, эффективности действующей системы управления кадровой безопасностью организации, а также использования его результатов для принятия управленческих решений в сфере управления кадровой безопасностью организации.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Сущность кадровой безопасности организации и задачи ее обеспечения

Общие вопросы кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность организации как объект управления. Элементы кадровой стратегии в контексте кадровой безопасности.

Раздел 2. Управление кадровой безопасностью организации

Основные элементы кадровой безопасности организации. Система управления кадровой безопасностью организации.

Раздел 3. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации

Противодействие угрозам безопасности персонала организации. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, экзамен).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Ляхова Л.С., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда