

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровая безопасность»

1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровая безопасность» входит в вариативную часть (дисциплины по выбору) (Б1.В.ДВ.6.2) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Кадровая безопасность», относятся знания, умения и виды деятельности, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Экономическая теория», «Корпоративное право», «Теория организации», «Правоведение», «безопасность жизнедеятельности», «Экономика организации». Дисциплина «Кадровая безопасность» создаёт информационно-теоретическую базу для дисциплин: «Основы безопасности труда», «Конфликтология», «Организационное поведение», «Управление изменениями».

2. Цель изучения дисциплины «Кадровая безопасность» состоит в том, чтобы дать обучающимся базовые теоретические значения и некоторые практические навыки по обеспечению кадровой безопасности деятельности организации.

3. Структура дисциплины

Общие вопросы кадровой безопасности. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом. Меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.

4. Основные образовательные технологии

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

5. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих обще профессиональных и профессиональных компетенций:

– знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

– способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

– знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

– умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением. навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных

сотрудников (ПК-13).

В результате освоения содержания дисциплины **«Кадровая безопасность»** обучающийся должен:

Знать:

- роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом;
- возможные кадровые риски, их типология;
- состав и содержание задач по организации системы мониторинга угроз кадровой безопасности предприятия;

Уметь:

- анализировать кадровые риски;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- организовывать проведение внутренних служебных расследований;
- определять типологию работника;
- уметь оценивать принимаемые методы воздействия на персонал.
- осуществлять мониторинг уровня конфликтности в организации;

Владеть:

- методами принятия решения о зачислении сотрудника;
- проводить мониторинг персонала, а также нисходящих и восходящих коммуникаций.
- методами составления индивидуальных планов развития персонала.

6. Общая трудоемкость дисциплины.

6 зачетных единиц (216 академических часов).

7. Формы контроля

Промежуточная аттестация – экзамен.

8. Составитель Коломиец Т.В., кандидат экономических наук, доцент.