Программа дополнительного образования

**«Основы кадровой безопасности и управление кадровыми рисками организации»:**

Профессиональная переподготовка - 270ч

Повышение квалификации -148ч

****

Данная программа разработана в связи с нарастающей потребностью различных организаций в создании благонадежного и лояльного коллектива сотрудников для достижения своих целей. Именно кадровая безопасность в системе корпоративной безопасности занимает доминирующее положение, так как она непосредственно направлена на работу с людьми (кадровым составом), являющимся первичным звеном в любой организации. Необходимость обеспечения кадровой безопасности связывают с высоким уровнем вероятности и масштабом как имущественных, так и неимущественных потерь (рисков), связанных с персоналом организации. Именно кадровые риски являются, по мнению специалистов, определяющей формой риска в организации. Так, согласно международному рейтингу «Эрнст энд Янг» кадровые риски входят в десятку наиболее значимых рисков, а по результатам исследования Международной аудиторской компании КПМГ риски персонала в странах СНГ оцениваются специалистами как наиболее опасные риски для бизнеса. Все это предопределяет необходимость соответствующего управления кадровыми рисками в организациях для своевременного, адекватного и гибкого реагирования на потенциальные угрозы.

Целевая аудитория:

* Руководители кадровых подразделений, служб персонала, сотрудники отделов по работе с персоналом, отделов кадров, квалификационных комиссий
* Руководители служб безопасности и защиты корпоративных ресурсов, юристы компании.
* Риск-менеджеры, специалисты по качеству, развитию, оптимизации бизнес-процессов в организации.
* Собственники бизнеса

Основной акцент в программе курса сделан на практические занятия с целью приобретения слушателями базовых знаний и навыков в использовании современных и доступных инструментальных технологий, применяемых в системе управления кадровыми рисками с целью обеспечения кадровой безопасности. Особое внимание уделено вопросам применения современных и специальных методик, связанных с формированием кадрового резерва, оценки персонала, превентивных мер, направленных на обеспечение безопасности персонала и бизнеса. В качестве примеров будет представлен ряд передовых и доступных инструментальных методик отечественных и зарубежных специалистов в области исследования неосознаваемой психической деятельности человека, анализа скрываемой им информации и прогнозирования его поведения на разных этапах его карьерной деятельности (различные тесты, программы для тестирования на компьютере, полиграф), технологий управления конфликтными ситуациями.

Вы будете знать:

* современные методологии, которыми должны пользоваться при подборе персонала для различных бизнес-задач; методологии, которые должны использоваться при массовом рекрутинге;
* новейшие разработки и технологии российских и зарубежных специалистов в области социальной инженерии по созданию кадрового резерва;
* систему применения методик тестирования и собеседования сотрудника на всех этапах его жизненного цикла в компании;
* применение техник для оценки искренности сотрудника.

Вы сможете:

* выявлять признаки неблагонадежности, нелояльности и различных аддикций сотрудников в малочисленных коллективах;
* юридически грамотно применять технические средства при проведении глубоких служебных и кадровых проверок.
* понимать взаимосвязь рисков и целей компании, процессов;
* анализировать и оценивать риски организации;
* понимать этапы построения логической модели и работы системы управления рисками.

Курс охватывает множество тем: от основополагающих, таких как подбор, адаптация, оценка, мотивация персонала и управление карьерой, до прогрессивных — в том числе использование инструментов HR-аналитики (BIG DATA), разработки стратегий «управления талантами» HiPo, формирования в организации культуры бизнес-партнёрства, инструменты создания и управления положительным имиджем работодателя, управления репутационными рисками и т.д.

Наши эксперты поделятся эффективными HR-методиками и лучшими кейсами из российской и мировой практики. Вы получите рекомендации по сложным вопросам из вашей практической деятельности, обобщенный опыт коллег и обзор последней арбитражной практики.

Программа реализуется в очном формате с элементами дистанционных технологий.

**Темы программы**

**«Основы кадровой безопасности и управление кадровыми рисками организации»**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование разделов и дисциплин** |
|
| **1.модуль** | **Кадровая безопасность в системе безопасности компании, правовые основы** |
| 1.1. | Цели и задачи обеспечения безопасности компании |
| 1.2. | Роль и место кадровой безопасности в системе безопасности компании. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом. Основные проблемы кадровой безопасности. Задачи кадровых органов по созданию и обеспечению функционирования системы безопасности компании, порядок и правила взаимодействия кадровых органов со службой безопасности компании компании по вопросам кадровой безопасности компании. |
| 1.3. | Российское законодательство в системе кадровой безопасности. Правовые основы наличия конфиденциальной информации в компании и ответственность за её разглашение сотрудниками компании |
| **2.модуль** | **Теоретические основы Риск-менеджмента в организации: оценка риска, методология и управление** |
| 2.1 | Определение процесса управления рисками. Особенности и базовые факторы риск-менеджмента |
| 2.2 | Главные направления интеграции риск-менеджмента в систему управления организацией. |
| 2.3 | План управления рисками. |
| 2.4 | Риск-ориентированный подход к управлению организацией |
| **3. модуль** | **Риск-менеджмент в системе кадровой безопасности организации** |
| 3.1 | Виды кадровых рисков. Внешние и внутренние факторы рисков в управлении персоналом. Классификация и структуризация кадровых рисков. Группы рисков. Кадровые метрики. Операционные и стратегические риски. Причины кадровых рисков. Этапы проведения мероприятий риск-менеджмента в рамках системы управления персоналом |
| 3.2 | Социально- психологические проблемы персонала и кадровые риски организации. Индивидуальные и физиологические особенности человека как фактор риска |
| 3.3 | Лояльность персонала и ее значение в управлении кадровыми рисками. Анализ причин нелояльности персонала |
| 3.4. | Методы и инструменты управления операционными и бизнес-процессными кадровыми рисками: |
| 3.4.1 | Наемный работник как фактор риска. Риски при перемещении и увольнении |
| 3.4.2 | Управление рисками при подборе персонала. Риски оценки персонала. Риски адаптации новых сотрудников |
| 3.4.3 | Формирование кадрового резерва оперативного реагирования. Риски развития и обучения персонала |
| 3.5 | Профессиональные риски. СУОТ |
| **4 модуль** | **Стратегические и системные аспекты кадрового риск-менеджмента организации:** |
| 4.1 | Разработка кадровой стратегии и политики организации |
| 4.2 | Внедрение системы «целевого управления организацией» на основе KPIs, OKR как механизм риск-менеджмента |
| 4.3 | Талант-менеджмент, HiPo. Управление преемственностью. Формирование кадрового резерва управления |
| 4.4 | Культура бизнес-партнёрства- как основа повышения вовлечённости сотрудников и устойчивого развития компании. |
| 4.5 | Управление организацией с помощью корпоративной культуры на основе "ценностей" |
| 4.6 | Управление репутационными рисками организации в аспекте кадровой политики. Технологии формирования положительного имиджа работодателя. Социальная ответственность бизнеса. |
| **5 модуль** | **Технологии личной эффективности в риск-менеджменте** |
| 5.1. | Технологии принятия управленческих решений в риск-менеджменте |
| 5.2 | Проектное управление. Проектное командообразование |
| 5.3 | Технологии управления изменениями. |
| 5.4. | Самоменеджмент: |
|  | Стрессменеджмент. |
|  | Тайм-менеджмент. |
| 5.5. | Деловые коммуникации. |
| 5.6. | Технологии управления конфликтами |
| 5.7. | Управление культурным разнообразием. Кросс-культурные коммуникации. |