



---

**Original Article: LA COMPETENZA IN MATERIA DI SICUREZZA DEL PERSONALE  
NELLA SESF-3**

**Citation**

Tomilov A.A. La competenza in materia di sicurezza del personale nella SESF-3. *Italian Science Review*. 2014; 10(19). PP. 309-312.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/october/Tomilov.pdf>

**Author**

Aleksandr A. Tomilov, South Ural State University, Russia.

Submitted: October 2, 2014; Accepted: October 22, 2014; Published: October 31, 2014

Il personale di sicurezza - un processo per evitare gli impatti negativi sulla sicurezza economica dell'impresa a causa dei rischi e le minacce associate con il personale delle sue capacità intellettuali e rapporti di lavoro in generale. Fino ad oggi, i responsabili per la sicurezza delle imprese, organizzazioni e istituzioni riconoscono che il personale di sicurezza - è una componente indispensabile e fondamentale di qualsiasi sistema che crea un'organizzazione per la protezione dei dati [1].

Nella società di oggi c'è bisogno di personale altamente qualificato e professionalmente preparato. Nella preparazione di specialisti in un particolare settore di attività, sostengono SESF (standard educativi stato federale) per i risultati di istruzione superiore, ora è il SESF-3. Tali requisiti comprendono le seguenti caratteristiche richieste Diploma di scuola superiore: la capacità di adattarsi alle sempre mutevoli esigenze del moderno progresso tecnologico, si concentrerà su un uso professionale competente, la volontà di auto-miglioramento, auto-educazione, autocontrollo, permette di realizzare il loro potenziale, in caso contrario si possono chiamare competenza professionale (PC).

Per creare un elenco di competenze professionali per gli specialisti nel campo della sicurezza del personale, abbiamo bisogno di prendere confidenza con gli standard educativi statali federali nelle seguenti specialità: "Management" (bachelor), "Gestione del Personale" (bachelor), "Management" (Maestro), "Gestione personale" (Master). Rivedere, analizzare le competenze professionali di ciascuno dei specialità. Abbiamo bisogno di identificare tutte le aree di lavoro con il personale. Formare un elenco di competenze che sono divisibili per settore e attività professionali [2]:

"Management" (bakalvriat):

Di organizzazione e gestione delle attività:

- La capacità di organizzare in modo efficace il lavoro di gruppo basato sulla conoscenza dei processi di dinamica e principi di comandi di formazione (PC-5) del gruppo.

- La possibilità di partecipare alla strategia di sviluppo delle organizzazioni di gestione delle risorse umane per progettare e realizzare attività finalizzate alla sua attuazione (PC-13).

Attività informative e di analisi:

- La capacità di condurre un audit delle risorse umane e per la diagnosi della cultura organizzativa (PC-37)

"Gestione del Personale" (bachelor):

Attività organizzative, amministrative ed economiche:

- Conoscenza di base dello sviluppo e implementazione requisiti della posizione, i criteri di selezione e collocamento di personale, ed essere in grado di applicarle nella pratica (PC-5).

- Conoscenze di base di reclutamento, lo sviluppo e l'attuazione di programmi e procedure per il reclutamento e la selezione del personale e di essere in grado di applicarle nella pratica (PC-6).

- Proprietà dei metodi commerciali nel reclutamento di valutazione del personale e la volontà di praticare loro (PC-7).

- Conoscenza dei principi fondamentali della carriera del personale di consulenza e la capacità di applicarle nella pratica (PC-8).

- Conoscenza dei principi di formazione del personale adattamento, lo sviluppo e l'attuazione di programmi di adattamento e la capacità di applicarle nella pratica (PC-9).

- Conoscenza dei tipi, forme e metodi di formazione (PC-12).

- Conoscenza delle basi della gestione di carriera e di avanzamento di carriera e professionale e la capacità di applicarle nella pratica (PC-13).

- Conoscenza delle procedure di ammissione, dimissione, trasferimento ad un altro lavoro e spostare il personale in base al Codice del lavoro della Federazione Russa, il disegno abilità della relativa documentazione (PC-23).

- La conoscenza del Codice Civile della Federazione Russa nella parte relativa alle attività di HR (PC-26).

Attività informative e di analisi:

- La conoscenza basata sulla revisione contabile e del personale di controllo e la capacità di applicarle nella pratica (PC-60).

"Management" (Master):

Di organizzazione e gestione delle attività:

- Capacità di gestire le organizzazioni, i dipartimenti, gruppi (squadre)

dipendenti, progetti e reti (PC-1)

"Gestione del Personale" (Master):

attività organizzative, amministrative ed economiche:

- Capacità di sviluppare e attuare politiche volte ad attrarre, reclutare e selezionare il personale competitiva (PC-7).

- Capacità di sviluppare e attuare politiche di adattare il personale dell'organizzazione (PC-8).

- Capacità di sviluppare e attuare una politica di formazione e di organizzazione di sviluppo (PC-9).

Per lo sviluppo di ciascuna di queste competenze gli studenti richiedono conoscenze e competenze specifiche, cercare di formulare loro, basandosi sulle informazioni fornite in questo articolo di Igor Chumarin Gareevicha, amministratori e scientifiche indagini agenzia di consulenza e prevenzione delle perdite, l'autore di decine di laboratori unici e più di cinquanta articoli in aree di "Sicurezza del personale" e "Loss Prevention" [3]:

- Lavorare con i dati personali, la loro verifica, la compilazione.

- La capacità di valutare la competenza professionale, ha dichiarato il candidato.

- Capacità di analizzare i possibili minacce provenienti dalle attività relative al personale, di monitorare le minacce interne.

- Sicurezza del personale di supporto documentazione di sviluppo di abilità.

- Lo studio di lealtà e affidabilità del personale.

- Sviluppo di tecnologie per il licenziamento di posti specifici.

- La possibilità di calcolare i rischi associati con il licenziamento del personale.

- Monitoraggio dei fattori di rischio del personale.

- Valutazione della motivazione professionale.

- Lo sviluppo delle competenze di interagire con le persone a livello della psicologia.

- La possibilità di fare un ritratto psicologico di una persona specifica.

- Sviluppare procedure di sicurezza del personale per il periodo di adattamento di nuovi dipendenti.

- Forza lavoro di ricerca socio-psicologica per la compatibilità e il personale di equipaggio i gruppi più efficaci per affrontare le sfide.

- Sviluppo di certificazione professionale del personale, finalizzate a neutralizzare i rischi associati con i dipendenti incompetenza professionale.

Ora abbiamo bisogno di determinare se tutte le conoscenze e le competenze in materia di sicurezza del personale preso in considerazione nella formulazione delle competenze in SESF-3. Proviamo a formare ciascuna delle competenze in materia di sicurezza del personale nel quadro di competenze specifiche:

Lavorare con i dati personali, la loro verifica, la compilazione. (Conoscenza basata sulla revisione contabile e del personale di controllo e la capacità di applicarle nella pratica (PC-60)).

Capacità di valutare la competenza professionale, ha dichiarato il candidato. (Conoscenza di base di progettazione e realizzazione requisiti della posizione, i criteri di selezione e collocamento di personale, ed essere in grado di applicarle nella pratica (PC-5)).

Capacità di analizzare le possibili minacce derivanti dalle attività del personale per monitorare le minacce interne. (Possibilità di effettuare un audit delle risorse umane e per la diagnosi di cultura organizzativa (PC-37)).

Lo sviluppo delle abilità di sicurezza personale di supporto della documentazione. (Conoscenza delle procedure di ammissione, il licenziamento, il trasferimento ad un altro posto di lavoro e spostare il personale in base al Codice del lavoro della Federazione Russa, il disegno abilità della relativa documentazione (PC-23)).

Sviluppare procedure per la sicurezza del personale per il periodo di adattamento di nuovi dipendenti. (Conoscenza dei principi di formazione del personale

adattamento, lo sviluppo e l'attuazione di programmi di adattamento e la capacità di applicarle nella pratica (PC-9)).

Forza lavoro di ricerca socio-psicologica per la compatibilità e il personale di equipaggio i gruppi più efficaci per affrontare le sfide. (La capacità di organizzare in modo efficace il lavoro di gruppo basato sulla conoscenza dei processi di dinamica e principi di comandi di formazione (PC-5) di gruppo).

Sviluppo di certificazione professionale del personale, finalizzate a neutralizzare i rischi associati con i dipendenti incompetenza professionale. (Conoscenza dei tipi, forme e metodi di formazione (PC-12)).

Determinare il rapporto, abbiamo identificato alcune delle conoscenze e competenze che una delle competenze attribuite impossibile:

- Lo studio di lealtà e affidabilità del personale.

- Sviluppo di tecnologie per il licenziamento di posti specifici.

- La possibilità di calcolare i rischi associati con il licenziamento del personale.

- Monitoraggio dei fattori di rischio del personale.

- Valutazione della motivazione professionale.

- Lo sviluppo delle competenze di interagire con le persone a livello della psicologia.

- La possibilità di fare un ritratto psicologico di una persona specifica.

Quindi, possiamo concludere che molte delle componenti chiave delle attività della moderna HR specialista di cui sopra non sono forniti dalla SESF-3 direzione didattica "Management" (bachelor), "Gestione del Personale" (bachelor), "Management" (master), "Gestione del Personale" (Master).

Vi è una contraddizione tra la necessità per i professionisti che hanno bisogno di avere competenze in materia di questioni di sicurezza del personale e delle potenzialità di attuazione delle università nello sviluppo di queste competenze.

**References:**

1. 2013. Fundamentals of personnel security. Directory of the personnel.

2. 2013. Portal federal state educational standards of higher education.

3. Chumarin I.G. 2003. What is a personnel security company? Footage enterprise.