

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Управление кадровой безопасностью

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.03.01

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9)

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)

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
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)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать:
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь:
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть:
Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать:
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь:
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть:

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части программы.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения

следующих дисциплин: «Основы управления персоналом», «Маркетинг персонала», «История теория и практика подготовки управленческих кадров в России», «Организационное поведение».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Управление профессиональным развитием персонала».

Дисциплина изучается на 2, 3 курсах в 4, 5 семестрах

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 108 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10
практических (семинарских)	10
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	84

Формы контроля	Семестры
зачет	5

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
1	Теоретические основы оценки и управления кадровыми рисками	6	4	0	42
2.3	Методы управления кадровой безопасностью	0	2	0	14
2.1	Кадровые риски на этапах работы с персоналом	2	2	0	14
2	Оценка и управление	4	6	0	42

	кадровыми рисками				
1.3	Понятие и виды кадровых рисков	2	2	0	14
1.1	Рискология как наука	2	0	0	14
1.2	Концепция кадровой безопасности	2	2	0	14
2.2	Методика оценки кадровых рисков	2	2	0	14
	Итого	10	10	0	84

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы оценки и управления кадровыми рисками	
2.1	Кадровые риски на этапах работы с персоналом	<p>1. Риски на входе в организацию: неправильный выбор источника кандидатов (из какой сферы деятельности, какие должности); неточная постановка технического задания при обращении к рекрутерам; неправильная оценка кандидатов на этапе отбора; отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы; риск создания негативного имиджа компании; необученный персонал в самой компании.</p> <p>2. Риски при работе с персоналом внутри организации: недостаточно хорошо разработанные системы обучения и планирования карьеры сотрудников, отсутствие работы по созданию и поддержанию мотивации персонала к труду в компании.</p> <p>3. Риски при работе с персоналом на выходе из организации: при некорректной процедуре увольнения возможен как моральный ущерб фирме в виде антирекламы, так и финансовый ущерб в случае обращения обиженного сотрудника в суд.</p> <p>4. Рекомендуемые социальные мероприятия, не уменьшающие права персонала.</p>
2	Оценка и управление кадровыми рисками	
1.3	Понятие и виды кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мотив риска как свойство личности. 2. Теория мотивации Д. Аткинсона. 3. Применение знаний о субъективной риске в работе организации. 4. Модель формирования поведения субъекта на базе представлений о риске. Структура модели для построения матрицы рискологических психотипов. 5. Реальные и мнимые факторы риска.
1.1	Рискология как наука	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современное представление о риске. 2. Типология рисков и принципы их классификации. 3. Концепция приемлемого риска. 4. Методы контроля риска; способы работы с риском;

		ограничение и снижение риска.
1.2	Концепция кадровой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Безопасность человека в процессе его жизнедеятельности.. 2. Понятия «опасность» и «риск». 3. Понятие кадровой безопасности. <p>Условия, при которых реализуются потенциальные риски.</p>
2.2	Методика оценки кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика постадийной оценки риска (предложенная Липсицом И.В. и Коссовым В.В.). 2. Оценка риска на подготовительной стадии и стадии функционирования. 3. Классификация риска по характеру воздействия. 4. Оценка вероятности рисков. 5. Перечень первичных рисков по всем стадиям кадровых мероприятий, нововведений. 6. Суть интегрированной программы управления рисками организации. 7. Основные правила обращения с рисками. 8. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы оценки и управления кадровыми рисками	
2.3	Методы управления кадровой безопасностью	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризовать уклонение как метод управления рисками 2. Охарактеризовать передачу как метод управления рисками 3. Охарактеризовать разделение как метод управления рисками 4. Охарактеризовать самострахование как метод управления рисками 5. Охарактеризовать объединение и локализацию как методы управления рисками 6. Охарактеризовать диверсификацию и ограничение, как методы управления рисками 7. Охарактеризовать компенсацию и предупреждение, как методы управления рисками 8. Разработка и реализация стратегии по предупреждению (минимизации) демографических, квалификационно-образовательных и мотивационных кадровых рисков.
2.1	Кадровые риски на этапах работы с персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риски на входе в организацию: неправильный выбор источника кандидатов (из какой сферы деятельности, какие должности); неточная постановка технического задания при обращении к рекрутерам; неправильная оценка кандидатов на этапе отбора; отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы; риск создания негативного имиджа компании; необученный персонал в самой

		<p>компаний.</p> <p>2. Риски при работе с персоналом внутри организации: недостаточно хорошо разработанные системы обучения и планирования карьеры сотрудников, отсутствие работы по созданию и поддержанию мотивации персонала к труду в компании.</p> <p>3. Риски при работе с персоналом на выходе из организации: при некорректной процедуре увольнения возможен как моральный ущерб фирме в виде антирекламы, так и финансовый ущерб в случае обращения обиженного сотрудника в суд.</p> <p>4. Рекомендуемые социальные мероприятия, не уменьшающие права персонала.</p>
2	Оценка и управление кадровыми рисками	
1.3	Понятие и виды кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мотив риска как свойство личности. 2. Теория мотивации Д. Аткинсона. 3. Применение знаний о субъективной риске в работе организации. 4. Модель формирования поведения субъекта на базе представлений о риске. Структура модели для построения матрицы рискологических психотипов. 5. Реальные и мнимые факторы риска.
1.2	Концепция кадровой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Безопасность человека в процессе его жизнедеятельности.. 2. Понятия «опасность» и «риск». 3. Понятие кадровой безопасности.. <p>Условия, при которых реализуются потенциальные риски.</p>
2.2	Методика оценки кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика постадийной оценки риска (предложенная Липсицом И.В. и Коссовым В.В.). 2. Оценка риска на подготовительной стадии и стадии функционирования. 3. Классификация риска по характеру воздействия. 4. Оценка вероятности рисков. 5. Перечень первичных рисков по всем стадиям кадровых мероприятий, нововведений. 6. Суть интегрированной программы управления рисками организации. 7. Основные правила обращения с рисками. 8. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.