

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

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

---

**Рабочая программа 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***

***Управление персоналом***

код

наименование направления

---

Программа

***Управление персоналом***

---

---

---

Форма обучения

***Заочная***

---

Для поступивших на обучение в  
***2020 г.***

---

Разработчик (составитель)

***кандидат политических наук, доцент***

***Пересада А. В.***

---

ученая степень, должность, ФИО

Стерлитамак 2022

<b>1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) .....</b>	<b>3</b>
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .	3
<b>2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....</b>	<b>3</b>
<b>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 .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....</b>	<b>4</b>
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	4
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
<b>5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....</b>	<b>7</b>
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....</b>	<b>9</b>
6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	9
6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем .....	10

## 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

	<b>кадровыми рисками</b>				
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
	<b>Итого</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>84</b>

#### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
<b>1</b>	<b>Теоретические основы оценки и управления кадровыми рисками</b>	
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>
<b>2</b>	<b>Оценка и управление кадровыми рисками</b>	
1.3	Понятие и виды кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотив риска как свойство личности.</li> <li>2. Теория мотивации Д. Аткинсона.</li> <li>3. Применение знаний о субъективной риске в работе организации.</li> <li>4. Модель формирования поведения субъекта на базе представлений о риске. Структура модели для построения матрицы рискологических психотипов.</li> <li>5. Реальные и мнимые факторы риска.</li> </ol>
1.1	Рискология как наука	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современное представление о риске.</li> <li>2. Типология рисков и принципы их классификации.</li> <li>3. Концепция приемлемого риска.</li> <li>4. Методы контроля риска; способы работы с риском;</li> </ol>

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

#### Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
<b>1</b>	<b>Теоретические основы оценки и управления кадровыми рисками</b>	
2.3	Методы управления кадровой безопасностью	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризовать уклонение как метод управления рисками</li> <li>2. Охарактеризовать передачу как метод управления рисками</li> <li>3. Охарактеризовать разделение как метод управления рисками</li> <li>4. Охарактеризовать самострахование как метод управления рисками</li> <li>5. Охарактеризовать объединение и локализацию как методы управления рисками</li> <li>6. Охарактеризовать диверсификацию и ограничение, как методы управления рисками</li> <li>7. Охарактеризовать компенсацию и предупреждение, как методы управления рисками</li> <li>8. Разработка и реализация стратегии по предупреждению (минимизации) демографических, квалификационно-образовательных и мотивационных кадровых рисков.</li> </ol>
2.1	Кадровые риски на этапах работы с персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ol>

		<p>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>
<b>2</b>	<b>Оценка и управление кадровыми рисками</b>	
1.3	Понятие и виды кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотив риска как свойство личности.</li> <li>2. Теория мотивации Д. Аткинсона.</li> <li>3. Применение знаний о субъективной риске в работе организации.</li> <li>4. Модель формирования поведения субъекта на базе представлений о риске. Структура модели для построения матрицы рискологических психотипов.</li> <li>5. Реальные и мнимые факторы риска.</li> </ol>
1.2	Концепция кадровой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Безопасность человека в процессе его жизнедеятельности..</li> <li>2. Понятия «опасность» и «риск».</li> <li>3. Понятие кадровой безопасности..</li> </ol> <p>Условия, при которых реализуются потенциальные риски.</p>
2.2	Методика оценки кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика постадийной оценки риска (предложенная Липсицом И.В. и Коссовым В.В.).</li> <li>2. Оценка риска на подготовительной стадии и стадии функционирования.</li> <li>3. Классификация риска по характеру воздействия.</li> <li>4. Оценка вероятности рисков.</li> <li>5. Перечень первичных рисков по всем стадиям кадровых мероприятий, нововведений.</li> <li>6. Суть интегрированной программы управления рисками организации.</li> <li>7. Основные правила обращения с рисками.</li> <li>8. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.</li> </ol>

## **5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Основные формы самостоятельной работы:

- подготовка вопросов для самостоятельного изучения, используя лекции и дополнительную литературу;
- подготовка к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме;
- подготовка в тестированию и контрольной работе;

## Вопросы для самостоятельного изучения

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	<b>1. Теоретические основы оценки и управления кадровыми рисками</b>	
1.1.	Рискология как наука	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современное представление о риске.</li> <li>2. Типология рисков и принципы их классификации.</li> <li>3. Концепция приемлемого риска.</li> <li>4. Методы контроля риска; способы работы с риском; ограничение и снижение риска.</li> </ol>
1.2.	Концепция кадровой безопасности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Безопасность человека в процессе его жизнедеятельности..</li> <li>2. Понятия «опасность» и «риск».</li> <li>3. Понятие кадровой безопасности..</li> </ol> <p>Условия, при которых реализуются потенциальные риски.</p>
1.3.	Понятие и виды кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотив риска как свойство личности.</li> <li>2. Теория мотивации Д. Аткинсона.</li> <li>3. Применение знаний о субъективной риске в работе организации.</li> <li>4. Модель формирования поведения субъекта на базе представлений о риске. Структура модели для построения матрицы рискологических психотипов.</li> <li>5. Реальные и мнимые факторы риска.</li> </ol>
2.	<b>2. Оценка и управление кадровыми рисками</b>	
2.1.	Кадровые риски на входе в организацию, при работе внутри организации и на выходе людей из организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>4. Рекомендуемые социальные мероприятия, не уменьшающие права персонала.</li> </ol>
2.2.	Методика оценки кадровых рисков	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика постадийной оценки риска (предложенная Липсицом И.В. и Коссовым В.В.).</li> <li>2. Оценка риска на подготовительной стадии и стадии функционирования.</li> <li>3. Классификация риска по характеру воздействия.</li> <li>4. Оценка вероятности рисков.</li> <li>5. Перечень первичных рисков по всем стадиям кадровых мероприятий, нововведений.</li> <li>6. Суть интегрированной программы управления рисками организации.</li> <li>7. Основные правила обращения с рисками.</li> <li>8. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.</li> </ol>
2.3	Методы управления рисками	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризовать уклонение как метод управления рисками</li> <li>2. Охарактеризовать передачу как метод управления рисками</li> <li>3. Охарактеризовать разделение как метод управления рисками</li> <li>4. Охарактеризовать самострахование как метод управления рисками</li> <li>5. Охарактеризовать объединение и локализацию как методы</li> </ol>

	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.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная учебная литература:**

1. Лукаш, Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 24 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115078> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 978-5-9765-1377-8. – Текст : электронный.
2. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 978-5-9765-1371-6. – Текст : электронный.
3. Лукаш, Ю. А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 70 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115084> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 978-5-9765-1376-1. – Текст : электронный.

#### **Дополнительная учебная литература:**

1. Шестакова, Е. В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е. В. Шестакова ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 199 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
2. Сычев, Ю. Н. Управление безопасностью и безопасность бизнеса : учебное пособие / Ю. Н. Сычев. – Москва : Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. – 96 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90779> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 5-7764-0545-9. – Текст : электронный.
3. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.

**6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

№ п/п	Наименование документа с указанием реквизитов
-------	---