

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

« 21 » 02 2023 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.03.01 Кадровая безопасность и основы безопасности труда

Учебный план: 2023-2024 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОЗО №1-3-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
4	УП	4	4	96	4	3	Зачет
	РПД	4	4	96	4	3	
Итого	УП	4	4	96	4	3	
	РПД	4	4	96	4	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Леонов

Сергей

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Лизовская

Вероника

Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская

Вероника

Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Формирование компетенций обучающегося в области кадровой безопасности в организации, а также приобретение необходимых навыков для обеспечения в организации безопасности на всех этапах работы с персоналом. Дополнительной целью является формирование знаний и умений для обеспечения эффективного управления охраной труда и улучшения условий труда с учетом достижений научно-технического прогресса, а также в осознании неразрывного единства успешной профессиональной деятельности обязательным соблюдением всех требований безопасности труда в отрасли.

1.2 Задачи дисциплины:

Обучение ключевым аспектам кадровой безопасности, в частности: кадровое делопроизводство, поиск и подбор кадров, развитие и обучение кадров, формирование кадрового резерва, наградная компания, стажировки, оптимизация кадровых процессов, стратегический анализ кадровой политики и т.д.

Научить оценивать социальную и экономическую эффективность мероприятий по охране труда и правильно обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасных и комфортных условий труда; научить правильному и обоснованному подходу к выбору безопасных технологий, оптимальных условий и режимов труда, организации рабочих мест, с учетом современных технологических и научных достижений в области охраны труда.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Занятость и основы организации труда

Лидерство и управление конфликтами

Управление кадрами в проектной деятельности

Стратегии управления человеческими ресурсами

Трудовое право

Экономика предприятия

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Способен осуществлять подготовку финансово-экономического обоснования реализации проекта государственно-частного партнерства и обосновывать экономические решения по управлению человеческими ресурсами проекта

Знать: Принципы функционирования современной экономики труда, механизмы и регуляторы в сфере трудовых отношений, вопросов обеспечения кадровой безопасности

Уметь: Проводить анализ системы управления кадрами и выявлять направления совершенствования программ кадровой безопасности на предприятии

Владеть: Навыками применения современных научно-практических подходов к разработке программ содействия занятости населения, повышения кадровой безопасности

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Сущность кадровой безопасности, задачи ее обеспечения	4					О
Тема 1. Понятие корпоративной безопасности, подсистемы безопасности. Место и роль кадровой безопасности. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Виды противоправного поведения. Мошенничество. Причины, мотивы, способы выявления мошенничества, методы борьбы."		0,5	0,5	4	ГД	
Тема 2. Концепция безопасности кадрового развития. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Этапы системы обеспечения корпоративной безопасности."			0,5	5	ГД	

Тема 3. Понятие кадрового риска. Классификация кадровых рисков. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Как измерить уровень риска. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков."		0,5	3	ГД	
Тема 4. Методы управления кадровыми рисками. Диверсификация, аутсортинг, аутстаффинг, страхования. Этапы управления рисками. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Управление кадровыми рисками в организации"		0,5	4	ГД	
Тема 5. Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. Ошибки в системе контроля. Этапы контроля.	0,5		4		
Раздел 2. Кадровая политика организации и управление кадровыми ресурсами организации					
Тема 6. Содержание и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Современная кадровая политика. Практическое занятие: решение практических заданий на тему: "Разработка и реализация кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности."		0,5	4	ГД	0
Тема 7. Технология управления кадрами в организации. Кадровое планирование. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование потребности в человеческих ресурсах. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Планирование потребности в персонале."	0,5	0,5	7	ГД	

Тема 8. Сферы планирования человеческого капитала, факторы, учитываемые при определении потребности в человеческих ресурсах. Основные этапы процесса планирования персонала. Подсистема поиска, отбора, приема на работу и адаптации персонала. Внешние и внутренние способы привлечения персонала.	0,5		7	ГД	
Тема 9. Принципы, определяющие направления развития системы отбора и найма. Замещение вакантной должности: требования к кандидатам, отбор кандидатов. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Подбор и расстановка персонала."		0,5	7	ГД	
Тема 10. Методы изучения личности при подборе кадров. Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации.	0,5		7	ГД	

Раздел 3. Система управления кадровой безопасностью организации и обеспечение безопасности труда персонала					
Тема 11. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура. Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними.	0,5		7	ГД	О
Тема 12. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны персонала. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.	0,5		7	ГД	
Тема 13. Система управления охраной труда в отрасли, ее составляющие и функционирование. Практическое занятие: решение практических заданий на тему "Оценка состояние условий труда в организации"		0,5	10	ГД	
Тема 14. Улучшение состояния производственной среды, уменьшение тяжести и напряженности трудового процесса.	0,5		10	ГД	
Тема 15. Повышение безопасности труда и профилактика производственного травматизма в организации.			10	ГД	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	4	4	96		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25				
Всего контактная работа и СР по дисциплине	8,25		96		

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-2	<p>Называет понятие и критерии обеспечения кадровой безопасности на предприятии. Называет и классифицирует виды кадровых рисков, а также риски производственного характера.</p> <p>Разрабатывает проект кадровой стратегии предприятия. Определяет сферы планирования человеческого капитала. Разрабатывает правила работы с увольняющимися сотрудниками, а также правила по соблюдению техники безопасности на предприятии.</p> <p>Формирует концепцию безопасности кадрового развития предприятия, а также принципы развития системы отбора и найма персонала. Разрабатывает мероприятия по повышению культуры производства и безопасности труда.</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Вопросы для тестирования</p> <p>Практико-ориентированные задания</p>

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Полный и правильный ответ на полученный вопрос или полный ответ с незначительными неточностями	
Не зачтено	Неполный ответ на полученный вопрос, со значительным количеством грубых ошибок, либо отказ от ответа	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 4	
1	Понятие корпоративной безопасности, подсистемы безопасности. Место и роль кадровой безопасности.
2	Виды противоправного поведения сотрудников в организации. Мошенничество. Причины, мотивы, способы выявления мошенничества, методы борьбы.
3	Концепция безопасности кадрового развития.
4	Этапы системы обеспечения корпоративной безопасности.
5	Понятие кадрового риска. Классификация кадровых рисков.
6	Измерение кадровых рисков. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков.
7	Методы управления кадровыми рисками. Диверсификация, аутсортинг, аутстафинг, страхования. Этапы управления рисками.
8	Управление кадровыми рисками в организации.
9	Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. Ошибки в системе контроля. Этапы контроля.
10	Контроль персонала при наборе и отборе – сложности и пути решения. Контроль персонала при увольнении, безопасное увольнение.
11	Содержание и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Современная кадровая политика.
12	Разработка и реализация кадровой стратегии для обеспечения кадровой безопасности.
13	Технология управления кадрами в организации. Кадровое планирование. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование потребности в человеческих ресурсах.
14	Планирование потребности в персонале.
15	Сферы планирования человеческого капитала, факторы, учитываемые при определении потребности в человеческих ресурсах. Основные этапы процесса планирования персонала.
16	Подсистема поиска, отбора, приема на работу и адаптации персонала. Внешние и внутренние способы привлечения персонала
17	Организация поиска и отбора персонала.
18	Принципы, определяющие направления развития системы отбора и найма. Замещение вакантной должности: требования к кандидатам, отбор кандидатов.
19	Подбор и расстановка персонала.
20	Методы изучения личности при подборе кадров. Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации.
21	Высвобождение персонала.
22	Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура. Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними.
23	Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании.
24	Противодействие угрозам кадровой безопасности организации. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны персонала. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны персонала.
25	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности.
26	Система управления охраной труда в отрасли, ее составляющие и функционирование.
27	Оценка состояние условий труда в организации
28	Улучшение состояния производственной среды, уменьшение тяжести и напряженности трудового процесса.

29	Определение травмоопасных производственных факторов и оценка состояния производственного травматизма
30	Повышение безопасности труда и профилактика производственного травматизма в организации.
31	Разработка мероприятий по снижению производственного травматизма

5.2.2 Типовые тестовые задания

Под кадровой безопасностью понимается:

- а) состояние, при котором выявляются и предотвращаются угрозы целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
- б) механизм предотвращения угроз целостности и качеству кадровых ресурсов, используемых в производственном процессе;
- в) состояние социально-трудовых отношений работодателей, работников и государственных органов, позволяющее реализовать их жизненно важные интересы.

Целью функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является:

- а) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия и угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта, угроз жизни, здоровью, материальному и социальному благосостоянию каждого сотрудника;
- б) предупреждение угроз кадровому потенциалу предприятия;
- в) предупреждение угроз, исходящих от сотрудников, имущественной, финансовой и информационной безопасности хозяйствующего субъекта.

К объектам кадровой безопасности относятся:

- а) имущество хозяйствующего субъекта, ресурсы, используемые в производственном процессе, интересы сотрудника;
- б) ресурсы, используемые в производственном процессе;
- в) интересы сотрудника хозяйствующего субъекта.

К угрозам кадровой безопасности относятся:

- а) угрозы сохранности имущества, производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств;
- б) угрозы разрушения сложившихся в хозяйствующем субъекте социально-трудовых отношений, реализующих жизненно важные интересы хозяйствующего субъекта, работника и государственных органов;
- в) угрозы сохранности производственных ресурсов, сохранности их качества или свойств и непрерывности, последовательности, неизменности технологического процесса.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Кейс №1.

Корпорация «Клиринг» существует с 2001 года и специализируется на оказании юридических и финансово-диагностических услуг. В ее составе несколько отделов по профилю оказываемых услуг и административно-хозяйственный блок. Каждый отдел возглавляется управленцем с широкими полномочиями, включая право увольнения и утверждения кандидатуры на вакантное место. Профессиональный отбор проводится службой по управлению персоналом и линейным управленцем с привлечением профессиональных психологов. Испытательный срок составляет 2 месяца. Система оплаты труда специалистов по оказанию консалтинговых услуг построена на окладной системе с использованием премиальных выплат, зависящих от срока выполнения работы. Заказом занимается весь отдел (пока не будет выполнен один заказ - по другому работа не начинается, но его ставят в очередь), если возникает экстренная ситуация по выполнению особо срочного заказа - то выделяется проектная группа. Отдел по выполнению специализированных проверок финансовой отчетности заказчика состоит из 5 человек и возглавляет отдел - Петр Иванович - профессионал по финансовой аналитике высокого уровня. Работает в компании со дня основания фирмы. В последнее время услуги данного плана пользуются особой популярностью и возникла необходимость расширения и руководством было принято решение о приеме на работу двух работников. Собеседование прошли четверо. Все поступили на испытательный срок с последующим отсеиванием либо двух либо всех неподходящих кандидатов. Новые сотрудники приступили к работе в качестве финансовых аналитиков - и теперь параллельно функционировали две группы «Доллар» и «Евро». В составе каждой - трое стареньких и двое новеньких, у каждой группы - свое помещение: По прошествии месяца Петр Иванович стал свидетелем ситуации при которой группа «Евро» отказалась справлять его день рождения совместно с группой «Доллар», хотя объективных причин

Кейс №2.

Логистическая компания Itella время от времени сталкивалась со случаями травматизма. Чаще других в зоне повышенного риска оказывались кладовщики, специалисты склада, комплектовщики, водители погрузчиков. Например, в ходе разгрузки фуры на складе никто не заметил, как шофер забрался в кузов — и в результате погрузчик случайно зацепил его. До недавнего времени за травматизм на производстве отвечала исключительно служба охраны труда. Фактически она занималась поиском и наказанием виновных, а не устранением системных причин. Сотрудники не были вовлечены в систему и процессы безопасности, инструктажи проводились формально. После того как в компании реорганизовали службу охраны труда и перевели эти вопросы в ведение HR-подразделения, начались изменения. Как перейти от реактивной культуры безопасности к вовлекающей?

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

На подготовку студенту отводится 0,5 часа. Обучающийся должен ответить на два теоретических вопроса и выполнить 1 практико-ориентированное задание.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Калмыкова, О. Ю., Соловова, Н. В., Латушкина, Т. С.	Управление кадровыми рисками в организации	Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2018	https://www.iprbooks.hop.ru/90964.html
Нови, И. Н.	Кадровое делопроизводство и кадровый учет	Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики	2018	https://www.iprbooks.hop.ru/108082.html
Бурмистров, А. Н., Синявина, М. П., Калинина, О. В.	Кадровое делопроизводство и стандартизация труда	Санкт-Петербург: Санкт- Петербургский политехнический университет Петра Великого	2020	https://www.iprbooks.hop.ru/116130.html
Левушкина, С. В., Семко, И. А., Алтухова, Л. А., Коршикова, М. В., Черникова, Л. И., Свистунова, И. Г.	Управление персоналом в бизнес структурах	Ставрополь: Секвойя	2018	http://www.iprbookshop.ru/93014.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Кургаева, Ж. Ю.	Кадровая политика и кадровый аудит организации	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет	2017	https://www.iprbooks.hop.ru/79298.html
Янкович, Ш. А.	Делопроизводство кадровой службе	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	https://www.iprbooks.hop.ru/81624.html
Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием	Саратов: Ай Пи Ар Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/86681.html
	Охрана труда и пожарная безопасность		2015	http://www.iprbookshop.ru/41722.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

СПС КонсультантПлюс

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/about/systems/infosystems/>

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Официальный интернет-портал правовой информации (федеральная государственная информационная система) [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows

MicrosoftOfficeProfessional

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска