Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.

_____

26.06.2023г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Э.2. Управление кадровыми рисками

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: заочная

Курс	1
Семестр	12
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	94
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	12

Иркутск 2023

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Автор Н.А. Белобородова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление кадровыми рисками» является формирование совокупности теоретических представлений и практических навыков по управлению кадровыми рисками организации.

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-4	Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	З. Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У. Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н. Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Трудовое законодательство в управлении персоналом", "Трудоохранный менеджмент", "Управление организационным развитием предприятия"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед.,108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и	94

зачетам	
Всего часов	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Введение в курс. Кадровые риски организации как объект управления. Понятие и виды кадровых рисков	12	2	0	13	0	Творческое задание (часть 1). Творческое задание по теме "Кадровые риски организации как объект управления". Тест по темам "Введение в курс. Кадровые риски организации как объект управления. Понятие и виды кадровых рисков"
2	Персонал организации как объект управления кадровыми рисками	12	2	0	16		Творческое задание (часть 2). Творческое задание по теме «Персонал организации как объект управления кадровыми рисками". Тест по теме "Персонал как объект управления кадровыми рисками
3	Организация кадровой работы с целью управления кадровыми рисками	12	2	0	14		Дискуссия "Модели кадровой безопасности". Кейс-study по теме "Организация кадровой работы с целью управления кадровыми рисками". Творческое задание (часть 3)

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
4	Оценка кадровых рисков	12	2	0	14		Творческое задание по теме "Оценка кадровых рисков"
5	Система управления кадровыми рисками	12	2	0	12		Творческое задание по теме "Система управления кадровыми рисками". Тест по теме "Контроль персонала"
6	Риски персонала: особенности управления	12	2	0	14		Доклады
7	Оценка эффективности обеспечения работы по управлению кадровыми рисками	12	2	0	11	0	Творческое задание (часть 4)
	ИТОГО		14		94		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Введение в курс. Кадровые риски организации как объект управления. Понятие и виды кадровых рисков	Предмет, задачи, место дисциплины в системе экономических наук. Место управления кадровыми рисками в системе безопасности организации. Управление кадровыми рисками как функция управления персоналом. Основные задачи управления кадровыми рисками организации в разрезе функциональных блоков управления персоналом. Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций. Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.
2	Персонал организации как объект управления кадровыми рисками	Содержание субъктно-объектных отношений по управлению кадровыми рисками. Распределение функций, полномочий и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами в системе управления кадровыми рисками.
3	Организация	Принципы и правила кадровой работы, направленные на

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	кадровой работы с целью управления кадровыми рисками	минимизацию кадровых рисков и обеспечение безопасности компании. Обеспечение безопасности компании по различным направлениям работы с персоналом (при разработке системы целеполагания в компании, при управлении по целям и ключевым показателям эффективности; при поиске и подборе персонала, его адаптации в компании; при оценке персонала; при организации обучения и реализации программ развития; при мотивации и оплате труда; при формировании корпоративной культуры). Различные варианты создания стимулов и мотивированных факторов, направленных на усиление лояльности сотрудников компании. Создание системы персональной ответственности сотрудников компании. Способы проверки при отборе кандидатов для работы в компании. Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе.
4	Оценка кадровых рисков	Сущность и содержание процесса анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом. Содержание рисков организации по кадровому направлению деятельности (риски снижения эффективности труда персонала, профессиональные, поведенческие риски, риски потери персонала, информационные риски, риски блокирования персоналом нововведений и др.).
5	Система управления кадровыми рисками	Необходимость формирования системы управления кадровыми рисками. Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.). Правила работы с увольняющимися сотрудниками, имевшими доступ к конфиденциальной информации.
6	Риски персонала: особенности управления	Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников организации. Методы противодействия угрозам склонения сотрудников к нарушению своих обязательств перед работодателем. Противодействие угрозам покушений на собственников и топ-менеджеров организации. Методы противодействия угрозам имущественной и информационной безопасности организации со стороны собственного персонала. Мошенничество. Типы мошенничества сотрудников организации. Элементы мошенничества. Способы выявления и

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		предотвращения мошенничества. Воровство. Способы выявления и предотвращения воровства со стороны персонала организации.
7	Оценка эффективности обеспечения работы по управлению кадровыми рисками организации	Подходы к формированию оценочных критериев обеспечения работы по управлению кадровыми рисками организации. Показатели, характеризующие состояние работы по управлению кадровыми рисками.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Понятие и задачи управления кадровыми рисками. Сущность и содержание процесса управления кадровыми рисками.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Персонал организации как основной инструмент получения прибыли и как основная проблема внутренней безопасности организации. Кадровые проблемы службы безопасности. Формальные и неформальные взаимоотношения сотрудников службы безопасности и персонала организации. Основные организационно-распорядительные документы предприятия по кадровой безопасности Дискуссия: Какую модель кадровой безопасности выбрать?
2	Кадровая безопасность: представители групп риска в организации. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Группы риска и их краткая характеристика Склонность к различного рода зависимостям. Оценка при приеме на работу принадлежности кандидата на вакансию к группе риска Как нейтрализовать пагубное влияние сотрудников группы риска на организацию. Как безболезненно избавиться от сотрудников, составляющих группу риска. Меры снижения риска, связанного с психологическими особенностями поведения работников.
3	Классификация основных противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании, и способы защиты от них. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Виды угроз, исходящих от сотрудников компании, варианты их реализации и возможные направления защиты Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации Противоправные действия сотрудников, ответственность за которые предусмотрена в Трудовом кодексе Российской Федерации

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Корпоративный кодекс, возможные действия сотрудников компании, нарушающие его нормы Корпоративное мошенничество, наиболее типичные виды мошенничества со стороны наемных работников. Треугольник мошенничества. Вычисление признаков внутреннего мошенничества со стороны сотрудников компании. Мошенничество в отчетных документах как наиболее распространенная форма внутреннего мошенничества. Возможные направления защиты от корпоративного мошенничества Разглашение конфиденциальной информации (коммерческой тайны, профессиональной тайны, персональных данных и т.д.), а также незаконное получение информации сотрудниками компании. Основные направления защиты «Откаты» и коммерческий подкуп Аутсайдерские угрозы, способы их реализации и возможные направления защиты
4	Ущерб организации, причиняемый персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Прямой и косвенный ущерб организации, причиняемый персоналом. Внутренние хищения и другие сознательные и неосознанные действия персонала, приводящие к причинению ущерба охраняемым интересам предприятия.
5	Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Правовые аспекты проведения на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала и порядок обращения в суд по их результатам. Психологические аспекты проведения на предприятии внутренних расследований: тактика проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, психология манипулирования персоналом при получении признаний, психологические основы выведывания информации на основе непроизвольных высказываний опрашиваемых, использование полиграфа при проведении расследований.
6	Правовые основы наличия конфиденциальной информации в компании и ответственность за её разглашение сотрудниками компании. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Обсуждение нормативно-правовой базы, касающейся определения понятий «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна». Федеральный закон «О коммерческой тайне». Источники конфиденциальной информации (коммерческой тайны). Составление и применение перечня сведений, составляющих коммер-ческую тайну компании. Рекомендуемая информация, которая должна составлять коммерческую тайну компании. Изменения и дополнения, вносимые в нормативно-правовые документы компании при введении режима защиты коммерческой тайны. Основные направления защиты конфиденциальной информации

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	(коммерческой тайны). Комплекс мер по защите конфиденциальной информации (коммерческой тайны). Правила соблюдения режима защиты коммерческой тайны в договорной работе. Виды ответственности за разглашение коммерческой тайны, а также за незаконное получение информации. Необходимые и достаточные условия для её наступления, а также другие виды ответственности, связанные с нарушением информационной безопасности предпринимательской деятельности.
7	Дискуссия "Модели кадровой безопасности: какую выбрать?" Применение полиграфа (детектора лжи) в кадровой работе. Проводится в форме дискуссии. Предполагает обоснование выбора одной из моделей кадровой безопасности: профессионализм vs лояльность, социальная ответственность vs эксплуатация рабочей силы, доверие vs контроль. Выводное знание - критерии принадлежности организации к одной из составляющих модели кадровой безопасности. Правовые стороны возможности применения полиграфа в кадровой работе задачи, решаемые с помощью полиграфа Принципы действия современных полиграфов. Контактный и бесконтактный полиграф Основные показатели, которые являются значимыми для получения объективного результата при тестировании на полиграфе Возможные способы обмана полиграфа

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Введение в курс. Кадровые риски организации как объект управления. Понятие и виды кадровых рисков	ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на	Творческое задание (часть 1)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации		
2		ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н.Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Творческое задание по теме "Кадровые риски организации как объект управления"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
3		ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Тест по темам "Введение в курс. Кадровые риски организации как объект управления. Понятие и виды кадровых рисков"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (5)
4	2. Персонал организации как объект управления кадровыми рисками	ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н.Владеть навыками оценки воздействия органов	Творческое задание (часть 2)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации		
5		ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Творческое задание по теме «Персонал организации как объект управления кадровыми рисками"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (10)
6		ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Тест по теме "Персонал как объект управления кадровыми рисками	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (5)
7	3. Организация кадровой работы с целью управления кадровыми рисками	ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н.Владеть навыками оценки воздействия	Дискуссия "Модели кадровой безопасности"	Самостоятельность суждений, наличие обзора основных публикаций по теме, убедительность, доказательность своей точки зрения (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации		
8		ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Кейс-study по теме "Организация кадровой работы с целью управления кадровыми рисками"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы кейса (5)
9		ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Творческое задание (часть 3)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
10	4. Оценка	ПК-4	У.Уметь оценивать	Творческое задание по	Оценивается

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	кадровых рисков		воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н.Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	теме "Оценка кадровых рисков"	аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (10)
11	5. Система управления кадровыми рисками	ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Творческое задание по теме "Система управления кадровыми рисками"	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (10)
12		ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Тест по теме "Контроль персонала"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			Н.Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации		
13	6. Риски персонала: особенности управления	ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Доклады	Оценивается полнота раскрытия темы доклада, его структурированность и логичность (15)
14	7. Оценка эффективности обеспечения работы по управлению кадровыми рисками	ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н.Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Творческое задание (часть 4)	Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы задания (5)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 12.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: полнота ответа на поставленный вопрос.

Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Знание: Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

1. Кадровая служба, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
2. Концепция кадровой безопасности
3. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации
4. Методы противодействия угрозе переманивания сотрудников
5. Методы противодействия угрозе покушений на сотрудников организации
6. Методы противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем
7. Методы управления кадровыми рисками организации
8. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности
9. Оценка благонадежности и лояльности персонала: основные подходы
10. Подходы к управлению кадровыми рисками
11. Понятие и классификация угроз кадровой безопасности
12. Понятие кадровой безопасности, задачи ее обеспечения
13. Понятие кадровых рисков, их виды
14. Профиль кадровых рисков
15. Распределение функций, полномочий и ответственности между различными должностными лицами организации за обеспечение кадровой безопасности
16. Служба безопасности организации, ее задачи и функции в области обеспечения кадровой безопасности
17. Стратегия обеспечения кадровой безопасности: понятие, разновидности, особенности реализации
18. Структура системы обеспечения кадровой безопасности

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: полнота и правильность решения поставленной задачи.

Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Умение: Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Задача № 1. Разработать комплекс мероприятий по обеспечению кадровой безопасности
Задача № 2. Составить профиль кадровых рисков

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: полнота и правильность решения поставленной задачи.

Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Навык: Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Задание № 1. Определить возможные сагнкции за нарушения

Задание № 2. Оценить возможные уязвимости кандидата на вакантную должность

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.04.03 Управление персоналом
Профиль - Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика
Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Управление кадровыми рисками

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Разработать комплекс мероприятий по обеспечению кадровой безопасности (30 баллов).
3. Оценить возможные уязвимости кандидата на вакантную должность (30 баллов).

Составитель _____ Н.А. Белобородова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Ярочкин В. И. Система безопасности фирмы: Концепция. Правовые основы. Организационная структура. Образцы документов/ В. И. Ярочкин.- М.: Ось-89, 1997.-192 с.
2. Человеческий фактор в обеспечении безопасности и охраны труда. учеб. пособие для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ/ П. П. Кукин [и др.].- М.: Высшая школа, 2008.-317 с.
3. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 508 с. — ISBN 978-5-394-03422-0. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85372.html (дата обращения: 15.05.2023).
4. Балдин К.В. Управление рисками [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000) / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — 5-238-00861-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71229.html

5. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса [Электронный ресурс] : курс лекций / А.Н. Кришталюк. — Электрон. текстовые данные. — Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33445.html

б) дополнительная литература:

1. Ярочкин В. И., Бузанова Я. В. Аудит безопасности фирмы: теория и практика. учеб. для вузов/ В. И. Ярочкин, Я. В. Бузанова.- Королев: Парадигма, 2005.-351 с.
2. Кузнецова Н. В. Наталья Викторовна Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. [монография]/ Н. В. Кузнецова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013.- [4] с.
3. Степанова С.М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.М. Степанова, Н.Ю. Челнокова, О.К. Луховская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — 978-5-4486-0213-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73330.html
4. Управление безопасностью и риском [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.В. Тягунов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2013. — 104 с. — 978-5-7996-1031-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/66605.html

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: http://bgu.ru/, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– ИВИС - Универсальные базы данных, адрес доступа: http://www.dlib.eastview.ru/. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ

– ЭБС BOOK.ru - электронно-библиотечная система от правообладателя, адрес доступа: http://www.book.ru/. доступ неограниченный

– Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: https://www.iprbookshop.ru. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области трудоохранного менеджмента, современная корпорация: управление и устойчивое развитие, экономика труда и управление персоналом, трудовое законодательство в управлении персоналом.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

• текущие консультации;

• прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателя являются:

• формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

• самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

• написание докладов;

• подготовка к семинарам работам;

• выполнение домашних заданий в виде решения творческих заданий и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

– MS Office,

– КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

– Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,

– Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,

– Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий