

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ

И.о.декана

/В.В.Печковская /

«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

вариативная часть

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании Совета Факультета.

(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП относится к вариативной части ОПОП, является обязательной для освоения.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия:

К освоению дисциплины допускаются лица, имеющие **законченное высшее образование уровня бакалавриата** (любого направления подготовки).

1. Входные компетенции

Обучающийся должен обладать сформированными на уровне бакалавриата общепрофессиональными и универсальными компетенциями, включая:

- способность к системному и критическому мышлению;
- способность анализировать социально-экономические и организационные процессы;
- базовые навыки управленческой и аналитической деятельности;
- способность работать с информацией и нормативной документацией.

2. Входные результаты обучения

Знать:

- основные категории менеджмента и теории организации;
- принципы построения и функционирования организаций;
- базовые методы анализа деятельности организации.

Уметь:

- проводить анализ управленческой ситуации;
- выявлять проблемы распределения функций и ответственности;
- применять базовые инструменты управленческого анализа.

Владеть:

- навыками анализа организационных систем;
- инструментами структурирования информации и подготовки аналитических выводов;
- цифровыми средствами обработки информации.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
Универсальные компетенции		
<p>УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.</p>	<p>УК-2.1. Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной культурой; – главные направления философии в их историческом своеобразии; <p>Уметь использовать основные категории и концепции философии при решении социальных и профессиональных задач;</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки результатов решения социальных и профессиональных задач с точки зрения основных философских категорий и концепций; – категориальным аппаратом современной философии.
<p>УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p>	<p>УК-6.1. Учитывает обычаи, нормы поведения, культурные особенности в процессе социального и профессионального взаимодействия.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – исторические типы культур и их особенности; – механизмы межкультурного взаимодействия; – принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов; <p>Уметь: выявлять и учитывать культурные особенности людей в процессе социального и профессионального взаимодействия с ними;</p>

		Владеть навыками межличностного взаимодействия с людьми с учетом их культурных особенностей.
	УК-6.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.	Знать: <ul style="list-style-type: none"> – основы межкультурной и межличностной профессиональной коммуникации; – сущность организационной культуры, ее элементы и уровни, типологии, национальную специфику; – специфику управления персоналом мультинациональных организаций и проектов; Уметь: <ul style="list-style-type: none"> – определять тип организационной культуры; – осуществлять межкультурную и межличностную профессиональную коммуникацию; – выявлять особенности организационной культуры в организации; Владеть: навыками организации эффективного взаимодействия с учетом межкультурных различий для решения социальных и профессиональных задач.
УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.	УК-7.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	Знать основы планирования траектории личностного развития и профессионального роста. Уметь:

		<ul style="list-style-type: none"> – выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки; – формулировать цели личностного развития и профессионального роста; – планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; – подвергать критическому анализу проделанную работу; – находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью самореализации и использования творческого потенциала; – навыками определения целей личностного и профессионального развития; – способностью контролировать и достигать цели личностного развития и профессионального роста.
	<p>УК-7.2. Оценивает требования рынка труда для выстраивания траектории собственного профессионального роста, определяет стратегию профессионального развития.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности; – методы оценки личностного и профессионального потенциала сотрудника; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг; – оценивать личностный и профессиональный потенциал; – планировать профессиональную карьеру;

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью выстраивать, реализовывать и корректировать траекторию собственного профессионального роста с учётом изменяющихся условий рынка труда на основе принципов непрерывного обучения; – способностью самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности; – способностью определять стратегию профессионального развития.
Общепрофессиональные компетенции		
<p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p>ОПК-2.1. Проводит сбор, верификацию и оценку информации, необходимой для принятия управленческих решений.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы сбора и анализа данных; – процесс принятия управленческих решений; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять сбор и верификацию данных; – применять современные телекоммуникационные средства и источники сети Интернет; – принимать решения управленческих и исследовательских задач; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками поиска информации, необходимой для решения управленческих и исследовательских задач; – навыками решения управленческих и исследовательских задач;

	<p>ОПК-2.2. Применяет продвинутые методы обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы сбора и анализа данных; – современные методы, программные и технические средства обработки и анализа данных; – процесс принятия управленческих решений; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять современные программные и технические средства в области обработки и анализа данных; – применять основные методы обработки и анализа данных; – обрабатывать и интерпретировать полученные результаты; <p>Владеть навыками обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>		
<p><i>научно-исследовательский тип задач</i></p>		
<p>ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).</p>	<p>ПК-2.1. Анализирует результаты научного исследования.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию научных исследований; – электронные базы научных данных; – методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы анализа научной информации; – применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;

		Владеть навыками анализа результатов научного исследования.
	ПК-2.2. Представляет результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки на конференции или в печатном издании.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы представления научного результата на иностранном языке; – особенности подготовки научной публикации и выступления; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – готовить презентацию научного исследования, в том числе на иностранном языке; – представлять и аргументированно излагать результат научного исследования; – вести дискуссию с аудиторией в рамках академического и профессионального взаимодействия; <p>Владеть навыками представления результатов научного исследования в виде научной публикации или отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).</p>
	ПК-2.3. Оформляет результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки в соответствии с имеющимися требованиями в виде отчета, реферата, научной статьи.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – структуру и основные этапы изложения результата научного исследования; – требования и государственные стандарты оформления научного отчета, реферата, статьи; <p>Уметь:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – грамотно и аргументированно излагать результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки; – грамотно оформлять научный отчет, реферат, статью в соответствии с принятыми требованиями государственными стандартами; <p>Владеть навыками изложения и грамотного оформления научного отчета, реферата, статьи в соответствии с принятыми требованиями государственными стандартами.</p>
информационно-аналитический тип задач		
<p>ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.</p>	<p>ПК-6.1. Диагностирует, формирует и развивает организационную культуру, создаёт комфортные и безопасные условия труда в организации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание организационной культуры; – теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; – политику управления персоналом, корпоративную социальную политику, корпоративную культуру; – методы организационного проектирования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда; – формировать и проводить социальную политику и социальные программы – решать межличностные конфликты; – проводить переговоры; – разрабатывать мероприятия по развитию корпоративной культуры и социальной

		<p>политики, систем мотивации, оценки эффективности и развития персонала;</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки мероприятий по развитию корпоративной культуры и социальной политики организации; – иметь опыт разработки концепции системы мотивации персонала, эффективности, оценки эффективности и развития персонала;
	<p>ПК-6.2. Применяет методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы выявления и анализа профессиональных рисков; – методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков; – методы предупреждения и профилактики травматизма, профессиональных заболеваний. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять потенциально рисковые события в профессиональной деятельности и их характеристики; – оценивать условия безопасности труда в организации; – планировать мероприятия по предупреждению и профилактике травматизма, профессиональных заболеваний; <p>Владеть:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками выявления, анализа и оценки профессиональных рисков; – навыками планирования мероприятий по предупреждению и профилактике травматизма, профессиональных заболеваний).
<p>ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.</p>	<p>ПК-7.1. Оценивает эффективность труда, выявляет резервы для повышения производительности и качества труда.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права; – основы производственной деятельности организации; – методы оценки результатов и эффективности труда; – формы и методы оценки персонала и результатов их труда; – основы профессиональной ориентации; – методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; – <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы; – применять критерии и показатели оценки эффективности труда; – определять критерии формирования кадрового резерва организации; – выявлять резервы для повышения производительности и качества труда; – анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала;

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки эффективности труда в организации; – навыками разработки мероприятий по выявлению резервов для повышения производительности и качества труда.
	<p>ПК-7.2. Организует процесс контроля результатов труда, выдвигает предложения по изменению его условий.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; – методы анализа выполнения планов и задач по управлению персоналом, определения их экономической эффективности; – методы оценки результатов и эффективности труда; – методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – контролировать и корректировать исполнение поручений и задач; – проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом; – оценивает текущие условия труда в организации; – организовывать проведение аудита и контроллинга в управлении персоналом; <p>Владеть навыками разработки предложений по изменению условий контроля результатов труда.</p>

	<p>ПК-7.3. Определяет эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы управления развитием и эффективностью организации; – методы анализа выполнения планов и задач по управлению персоналом, определения их экономической эффективности; – методы оценки результатов и эффективности труда; – методы оценки результатов и эффективности труда; – тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты; – локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оплаты, организации и нормирования труда; – законодательство Российской Федерации по нормированию труда; – нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала; – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; – проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; – оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала, представляемые в государственные органы, представительные органы работников;
--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> – составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации; – рассчитывать бюджет в области управления персоналом; <p>Владеть навыками оценки эффективности работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах в организации.</p>
<p>ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров.</p>	<p>ПК-16.1. Обеспечивает профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методики психологической и профессиональной адаптации работников; – методы по профилактике личной профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального выгорания; – основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять группы персонала для профилактики личной деформации и профессионального выгорания персонала; – оценивать профессиональный уровень и эмоциональный статус персонала; – предупреждать и проводить профилактику личной, профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального выгорания. <p>Владеть:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками по разработке плана для профилактики личной деформации и профессионального выгорания персонала; – навыками подготовки предложений по разработке и совершенствованию системы для профилактики личной деформации и профессионального выгорания персонала.
--	--	---

4. Объем дисциплины (модуля) 3 з.е., в том числе 32 часа на контактную работу обучающихся с преподавателем, 76 академических часа на самостоятельную работу обучающихся.

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i>				Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальная работа с обучающимися	Всего	Вид	часы	Всего
1. Введение в предмет «Управление безопасностью труда».	6	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу	2	2

2. Нормативно-правовое регулирование безопасности и охраны труда.	12	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу	8	8
3. Идентификация и анализ опасных и вредных факторов на производстве.	12	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу	8	8
4. Оценка и управление рисками на рабочих местах.	12	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу подготовка к практическому заданию	8	8
5. Разработка мероприятий по предотвращению травматизма и заболеваний.	28	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу подготовка реферата, подготовка к выступлению (в формате	24	24

							презентации)		
6. Контроль и мониторинг состояния безопасности труда.	12	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу подготовка к практическому заданию	8	8
7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	12	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу подготовка к письменному опросу в форме теста	8	8
8. Ответственность за нарушения требований безопасности и охраны труда.	12	лекция, 2	семинар, 2			4	подготовка к устному опросу	8	8
	Зачет						2		
Итого	108								

6. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) представлен в приложении «ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОС)».

Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Вопросы для устного опроса.

Письменный опрос в форме теста по теме 7.

Письменное практическое задание по теме 4 и 6.

Письменная работа в форме реферата по теме 5 (15 вариантов).

Вопросы к зачёту.

Шкала и критерии оценивания (шкала и критерии оценивания могут быть едиными (типовыми) для всех дисциплин (модулей), входящих в ОПОП)

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25%	 5 4 3 2
	Итого:	до 5
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменное практическое задание (ПР-2) письменная работа в форме реферата, выступление с результатами работы в формате презентации (ПР-3)	10 10 5 20
	Итого:	45

3.	Зачет	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

7. Ресурсное обеспечение:

• **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

а) Основная литература:

1. Беляков, Г. И. Охрана труда и техника безопасности: учебник для вузов / Г. И. Беляков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 739 с.
2. Дьяченко, Г.И. Экономика природопользования и техносферной безопасности: учебное пособие / Г.И. Дьяченко, М.В. Леган ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 68 с.
3. Карнаух, Н. Н. Охрана труда: учебник для среднего профессионального образования / Н. Н. Карнаух. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 343 с.
4. Экспертиза безопасности труда: учебное пособие для вузов / В. С. Сердюк [и др.] ; под редакцией В. С. Сердюка. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 150 с.

а) Дополнительная литература:

1. Ефремова, О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах / О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 124 с.
2. Занько, Н.Г. Безопасность жизнедеятельности: учебник / Н. Г. Занько [и др.]. – 15-е изд. – М.: Издательство ЛАНЬ, 2021. – 704 с.
3. Белов, С. В. Техногенные системы и экологический риск : учебник для вузов / С. В. Белов. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 434 с.

- **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

MS Office

- **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>
2. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы] : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>
3. <https://www.econ.msu.ru/elibrary> – электронная библиотека Экономического факультета МГУ
4. <https://www.nbmgu.ru> – Научная библиотека МГУ

- **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <https://www.hr-director.ru> – электронный журнал «Директор по персоналу»
2. <https://www.economics.ru> – газета «Экономика и жизнь»
3. <https://www.rbc.ru> – «РосБизнесКонсалтинг».
4. <https://journal.ksk.expert> – электронный журнал «Журнал КСК ЭКСПЕРТ»

- **Описание материально-технической базы**

Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8. Язык преподавания: русский

9. Преподаватель (преподаватели): Сарин Дмитрий Петрович, канд. ист. наук, преподаватель общеуниверситетской кафедры защиты и действий населения в чрезвычайных ситуациях МГУ имени М.В. Ломоносова.

10. Разработчики программы: Сарин Дмитрий Петрович, канд. ист. наук, преподаватель общеуниверситетской кафедры защиты и действий населения в чрезвычайных ситуациях МГУ имени М.В. Ломоносова.