

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Факультет управления

Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом в международных организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Рабочая программа дисциплины

Составители:

канд. экон. наук, доцент И.М. Поморцева

канд. экон. наук, доцент Т.М.Алиева

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Цель и задачи дисциплины
 - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
 - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
2. Структура дисциплины
3. Содержание дисциплины
4. Образовательные технологии
5. Оценка планируемых результатов обучения
 - 5.1. Система оценивания
 - 5.2. Критерии выставления оценок
 - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 6.1. Список источников и литературы
 - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
9. Методические материалы
 - 9.1. Планы семинарских занятий
 - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
 - 9.3. Иные материалы

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о рисках в управлении персоналом, методах оценки рисков кадрового менеджмента и путей их снижения.

Задачи дисциплины: рассмотреть современное состояние риск-менеджмента в области управления персоналом, проблемы, перспективы и ориентиры его дальнейшего развития.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.2 -Способен разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала	Знать: - требования к условиям труда персонала Уметь: -разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала Владеть: - навыками разработки мероприятий по улучшению условий труда персонала

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление рисками в кадровом менеджменте» относится к вариативной части блока дисциплин по выбору учебного плана по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения дисциплин и прохождения практик:

- *Основы безопасности труда;*
- *Управление персоналом в условиях кризиса;*
- *Инновационный менеджмент в управлении персоналом;*
- *Теория вероятности и математическая статистика;*

- *Проектные решения в кадровом менеджменте;*
- *Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.*

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик:

- *Оценка эффективности управления персоналом;*
- *Экономика управления персоналом;*
- *Кадровая безопасность;*
- *Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;*
- *Государственная итоговая аттестация.*

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

1.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	18
1	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов) и экзамен – 18 часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	12
1	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов) и экзамен – 18 часов.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Роль и функции риск-менеджмента в организации	Понятие риска и неопределенности. История изучения рисков. Основные правила и функции системы риск-менеджмента в управлении организацией.

		Риски и персонал. Особенности, причины и факторы кадровых рисков и подходы к их изучению.
2	Основные виды рисков кадрового менеджмента	<p>Подходы к классификации кадровых рисков по разным признакам. Понятие кадровой безопасности. Факторы, определяющие кадровую безопасность.</p> <p>Классификация рисков в системе управления персоналом по Л.Тэпману.</p> <p>Риски утраты человеческого капитала и труда.</p> <p>Риски утраты материальных активов.</p> <p>Информационные риски. Репутационные риски.</p> <p>Риски нарушения системы трудового законодательства.</p>
3	Методы оценки рисков в управлении персоналом	<p>Общая характеристика методов оценки рисков.</p> <p>Качественная и количественная оценка рисков.</p> <p>Оценка факторов среды (матрица Вилсона), оценка вероятности и ущерба риска.</p> <p>Метод оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности труда.</p> <p>Методы управления кадровыми рисками.</p> <p>Формирование модели нарушителя.</p>
4	Управление рисками в персонал-технологиях	<p>Особенности рисков при подборе, отборе и найме персонала. Ошибки при подборе персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала.</p> <p>Риски адаптации новых сотрудников. Модели управления рисками адаптации. Риски оценки и аттестации персонала.</p> <p>Риски развития и обучения персонала.</p> <p>Управление рисками при увольнении персонала.</p>
5	Индивидуальные особенности работника как фактор риска	Характеристика индивидуальных (физиологических) особенностей человека.

		<p>Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Уровни работоспособности персонала.</p> <p>Психологические особенности индивида.</p> <p>Аддикции (зависимости) как фактор риска.</p>
--	--	--

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1	Роль и функции риск-менеджмента в организации	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Опрос на семинаре, дискуссия Подготовка к семинарским занятиям.
2	Основные виды рисков кадрового менеджмента	Лекция 2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами дискуссии Опрос на семинаре, дискуссия Подготовка к семинарским занятиям.
3	Методы оценки рисков в управлении персоналом	Лекция 3 Семинар 3 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Опрос на семинаре, дискуссия Подготовка к контрольной работе
4	Управление рисками в персонал-технологиях	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Опрос на семинаре, дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
5	Индивидуальные особенности работника как фактор риска	Лекция 5 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами дискуссии Семинар – итоговая контрольная работа Подготовка к экзамену

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i>		
<i>Устный опрос и дискуссия на семинаре</i>	<i>5 баллов</i>	<i>15 баллов</i>
<i>Устный и письменный контрольный блиц-опрос</i>	<i>5 баллов</i>	<i>15 баллов</i>
<i>Работа по контрольным вопросам</i>	<i>5 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация</i>		
<i>Промежуточная аттестация - экзамен</i>	<i>40 баллов</i>	<i>40 баллов</i>
<i>Итого за семестр (дисциплину)</i>	<i>100 баллов</i>	

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

<i>100-балльная шкала</i>	<i>Традиционная шкала</i>		<i>Шкала ECTS</i>
<i>95 – 100</i>	<i>отлично</i>	<i>зачтено</i>	<i>A</i>
<i>83 – 94</i>			<i>B</i>
<i>68 – 82</i>	<i>хорошо</i>		<i>C</i>
<i>56 – 67</i>			<i>D</i>
<i>50 – 55</i>			<i>E</i>
<i>20 – 49</i>	<i>неудовлетворительно</i>		<i>не зачтено</i>
<i>0 – 19</i>		<i>F</i>	

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/	«неудовлетворите	Выставляется обучающемуся, если он не знает на

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
F,FX	льно»/ не зачтено	<p>базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерные контрольные вопросы

1. Каковы математические предпосылки зарождения теории риска?
2. Укажите базовые принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска», выделите существенные различия между ними и назовите их основоположников.
3. Какие подходы существуют в социологической теории риска?
4. Перечислите и расшифруйте существенные признаки рисков в концепции Л.Н. Тэпмана.
5. Раскройте содержание базовых функций риска.
6. Какова взаимосвязь риска и неопределенности?
7. Перечислите когнитивные стадии и соответствующие им типы ошибок согласно модели Расмуссена.
8. Перечислите и раскройте сущность стадий развития внештатной ситуации согласно «теории домино» Г. Хайнриха.
9. Выделите достоинства и ограничения «теорий домино».
10. Приведите классификацию причин опасных действий персонала, способных привести к аварии по Дж. Ризону.

11. Раскройте понятие кадровые риски, их классификацию и характеристики.
12. Разъясните причины возникновения кадровых рисков.
13. Что такое кадровая безопасность?
14. Раскройте прием формирования модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
15. Какие риски существуют в системе управления персоналом?
16. Перечислите компоненты макроструктуры факторов риска.
17. Перечислите компоненты микроструктуры факторов риска.
18. Какие факторы риска можно отнести к следующим группам: индивидуальные; личностные; профессиональные; морально этические?
19. Какие ошибки существуют при подборе персонала?
20. Каковы критерии методик диагностики при подборе персонала?
21. Какие данные о потенциальном работнике следует знать работодателю, и какие существуют способы и возможности их получения?
22. Разъясните понятие «комплексный подход» к подбору персонала.
23. Какие рисковые ситуации следует предотвращать в адаптационный период?
24. Перечислите стадии, которые проходит работник в период адаптации.
25. Перечислите наиболее распространенные ошибки, которые допускаются при аттестации, и как снизить их риск.
26. С какими рисками сталкивается компания при увольнении персонала? Каким образом их можно уменьшить?
27. Какие типы реакции человека на болезнь Вы могли бы назвать, и какие риски возможны в связи с каждым из представленных типов?
28. Назовите ключевые индивидуальные (биологические) факторы риска человека.
29. Дайте определение понятию «возрастные кризисы», представьте структуру возрастных кризисов профессиональной жизни человека.
30. Укажите известные Вам типы зависимостей и основанные на них группы риска в организации.
31. Определите риски, связанные с вовлеченностью сотрудников организации в группы зависимости

Примерные вопросы для контрольного блиц-опроса

1. Раскройте понятие риска и неопределенности в управленческой деятельности

2. Охарактеризуйте исторические этапы развития теории рисков.
3. Сформулируйте эвристические правила риск-менеджмента
4. Что такое кадровая безопасность?
5. Какие риски существуют в системе управления персоналом?
6. Какие факторы риска можно отнести к следующим группам: индивидуальные, личностные, профессиональные, морально этические?
7. Каковы критерии методик оценки риска при подборе персонала?
8. Какие рисковые ситуации следует предотвращать в адаптационный период?
9. Перечислите ошибки, которые допускаются при аттестации. Как снизить их риск?
10. С какими рисками сталкивается компания при увольнении персонала? Каким образом их можно уменьшить?
11. Назовите ключевые индивидуальные факторы риска работника.
12. Определите риски, связанные с вовлеченностью сотрудников организации в группы зависимости.

Методические рекомендации

по проведению устных и письменных блиц-контрольных работ

Блиц-контрольные работы проводятся на лекционных и практических занятиях с целью оперативного контроля знаний студентов. Краткие ответы на вопросы контрольной работы студент должен дать практически без подготовки, что способствует объективности оценки знания с одной стороны, и выявлению особенностей в изложении материала лекций преподавателем с другой. Таким образом, блиц-контроль позволяет дать оценку знаний студента, присутствующего на занятии.

Вопросы для устного опроса и дискуссии представлены в п.9.1.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Список источников и литературы

Источники

Основные

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции

РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. - Электрон.дан. – [М., 2018]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1,2,3,4 : (ред. от 02.11.2016) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2018]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

3.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 28.12.2016) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2018]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Дополнительные

4.Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

5. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (с последующими изменениями)

Литература

Основная литература

6. *Архипова Н.И., Кубышкин В.А. Поморцева И.М.*. Проектные решения в кадровом менеджменте. Учеб. Пособие для студентов бакалавриата. М.: РГГУ,2016. 201 с.

7. *Слободской А.Л.* Риски в управлении персоналом: учеб. пособие/ Под ред. В.К.Потемкина. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. - 155 с.:. - (Высшее образование: Бакалавриат). (ЭБС Znanium.com).

Дополнительная литература

8. *Кибанов А.Я и др.* Экономика управления персоналом: Учебник под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с. - (Высшее образование: Бакалавриат) (ЭБС Znanium.com).

6.2.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

1. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Официальный сайт. Режим доступа: www.rostrud.ru
2. Национальный союз кадровиков Официальный сайт. Режим доступа : www.kadrovik.ru
3. Фирма разработчик программы Project Expert. Режим доступа : www.expert-systems.com

4. Журнал «Трудовое право». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru/workinglaws.html
5. Журнал «Делопроизводство». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru/officeworks.html
6. Фирма Spider Technologies Group, разработчик программы Spider. Режим доступа www.spiderproject
7. Жаров М. Кадры: лучше меньше, да лучше <http://www.maplaza.ru/articles/article428.htm>
8. Романова Т. ES – проектный бизнес// <http://www.o-fin.ru/index.php?id=246>
9. Сторожева Д. История бизнеса. <http://www.imperia.ru/about/press/history.htm>
10. Хромов М.Ю. Причины возникновения кадровых рисков. www.prosvet.su/articles/personal/article2/
11. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
12. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
13. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
14. Cambridge University Press
15. ProQuest Dissertation & Theses Global
16. SAGE Journals
17. Taylor and Francis

6.3.Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся

устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

9.1. Планы семинарских занятий

Семинар 1. Роль и функции риск-менеджмента в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие риска и неопределенности.
2. Исторические этапы развития риск-менеджмента.
3. Основные теории рисков.
4. Эвристические правила риск-менеджмента.
5. Функции риск-менеджмента в управлении организацией.
6. Особенности рисков персонала.
7. Причины и факторы кадровых рисков и подходы к их изучению.

Семинар 2. Основные виды рисков кадрового менеджмента

Вопросы для обсуждения:

1. Признаки классификации кадровых рисков.
2. Понятие кадровой безопасности.
3. Факторы, определяющие кадровую безопасность.
4. Классификация рисков в системе управления персоналом по Л.Тэпману.
5. Риски утраты человеческого капитала и труда.
6. Риски утраты материальных активов и персонал.
7. Информационные риски и роль персонала в их возникновении.
8. Репутационные риски.
9. Риски нарушения системы трудового законодательства.

Семинар 3. Методы оценки рисков в управлении персоналом

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика методов оценки кадровых рисков.
2. Качественная оценка рисков
3. Методы количественной оценки рисков.

4. Оценка факторов среды (матрица Вилсона)
5. Оценка вероятности и ущерба риска.
6. Метод оценки рисков на основе степени выполнения требований безопасности труда.
7. Методы управления кадровыми рисками.
8. Формирование модели нарушителя.

Семинар 4. Управление рисками в персонал-технологиях

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности рисков при подборе, отборе и найме персонала
2. Ошибки при подборе персонала.
3. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
4. Риски адаптации новых сотрудников.
5. Модели управления рисками адаптации.
6. Риски оценки и аттестации персонала.
7. Риски развития и обучения персонала.
8. Управление рисками при увольнении персонала.

5. Индивидуальные особенности работника как фактор риска.

Форма проведения: круглый стол.

Вопросы для обсуждения на «круглом столе»:

1. Индивидуальные особенности работника как фактор риска.
2. Физиологические и биологические особенности человека.
3. Влияние возраста и здоровья сотрудников на профессиональную деятельность.
4. Факторы работоспособности персонала.
5. Психологические особенности индивида.
6. Зависимости (аддикции) работника как фактор риска организации.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Другие материалы

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)	Рекомендации
Подготовка к семинару 1	<p>Сущность риска и неопределенности в управлении. История развития риск-менеджмента. Эвристические правила и функции риск-менеджмента. Особенности рисков персонала, Причины и факторы кадровых рисков и подходы к их изучению.</p>	<p>По теме изучаемого материала следует изучить конспекты лекций по теме 1, обратиться к списку литературы, приведенному в плане семинарского занятия 1, а также к списку источников и Интернет-ресурсов</p>
Подготовка к блиц-опросу, семинаре 2	<p><u>Опрос по темам:</u> Классификация кадровых рисков. Факторы, определяющие кадровую безопасность. Классификация рисков в системе управления персоналом по Л.Тэпману. Риски утраты человеческого капитала и труда. Репутационные риски. Риски нарушения системы трудового законодательства.</p>	<p>По теме изучаемого материала следует изучить конспекты лекций по теме 1 и 2, обратиться к списку литературы, приведенному в плане семинарского занятия 1 и 2, а также к списку источников и Интернет-ресурсов</p>
Подготовка к семинару 3	<p><u>Опрос по темам:</u> Характеристика методов оценки кадровых рисков. Качественная оценка рисков Количественная оценка рисков. Оценка факторов среды (матрица Вилсона) Оценка вероятности и ущерба риска. Методы управления кадровыми рисками. Формирование модели нарушителя.</p>	<p>По теме изучаемого материала следует изучить конспекты лекций, обратиться к списку литературы, приведенному в плане семинарского занятия № 3, а также к списку Интернет-ресурсов См. описание семинара 3 в Плане семинарских занятий, а также материалы лекциям 2 и 3</p>
Подготовка к блиц-опросу семинаре 4	<p><u>Опрос по темам:</u> Особенности рисков при подборе, отборе и найме персонала Риски адаптации новых сотрудников. Модели управления рисками адаптации. Риски оценки и аттестации персонала.</p>	<p>По теме изучаемого материала следует изучить конспекты лекции 4 и обратиться к списку литературы, приведенному в плане семинарского занятия 4, а также к списку Интернет-ресурсов</p>

	Риски развития и обучения персонала. Управление рисками при увольнении персонала.	
Подготовка к семинару 5 в форме «круглого стола».	<u>Вопросы для обсуждения</u> Индивидуальные особенности работника как фактор риска. Физиологические и особенности человека. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Факторы работоспособности персонала. Психологические особенности индивида.	По теме изучаемого материала следует изучить конспекты лекций, обратиться к списку литературы, приведенному в плане семинарского занятия 5, а также к списку Интернет-ресурсов
Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	По теме изучаемого материала следует изучить конспекты лекций и семинары 1-5, обратиться к списку источников и литературы, а также к списку Интернет-ресурсов по дисциплине

**Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины**

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление рисками в кадровом менеджменте» относится к вариативной части блока дисциплин по выбору учебного плана по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о рисках в управлении персоналом, методах оценки рисков кадрового менеджмента и путей их снижения.

Задачи дисциплины: рассмотреть современное состояние риск-менеджмента в области управления персоналом, проблемы, перспективы и ориентиры его дальнейшего развития.

Дисциплина направлена на формирование следующих *компетенций*:

ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой

ПК-3.2 -Способен разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- требования к условиям труда персонала

Уметь:

-разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала

Владеть:

- навыками разработки мероприятий по улучшению условий труда персонала

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

