

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Факультет управления

Кафедра организационного развития

## УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

### **Рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

**Москва 2021**

## 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 20.05.2021

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

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 (материалы) 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»

### **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 для обучающихся по освоению дисциплины

### **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

## 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. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

| Компетенция<br>(код и наименование)                                | Индикаторы компетенций<br>(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 | <b>Знать:</b><br>- требования к условиям труда персонала<br><b>Уметь:</b><br>-разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала<br><b>Владеть:</b><br>- 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

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 42 часа (18 ч. лекции и 24 ч. семинары), самостоятельная работа обучающихся - 54 ч., контроль (экзамен) – 18 часов.

| №<br>п/п | Раздел дисциплины/темы                                | Семестр  | Виды учебной работы<br>(в часах) |           |                         |                        |                              | Самостоятельная<br>работа | Формы<br>текущего<br>контроля<br>успеваемости,<br>форма<br>промежуточной<br>аттестации (по<br>семестрам) |
|----------|---|----------|----------------------------------|-----------|-------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|--|
|          |   |          | Лекции                           | Семинар   | Практические<br>занятия | Лабораторные<br>работы | Промежуточна<br>я аттестация |                           |  |
|          |   |          | контактная                       |           |                         |                        |                              |                           |  |
| <b>1</b> | Роль и функции риск-менеджмента в организации         | <b>7</b> | <b>4</b>                         | <b>4</b>  |                         |                        |                              | <b>6</b>                  | Блиц-опрос, оценка выступлений на семинаре   |
| <b>2</b> | Основные виды рисков кадрового менеджмента            | <b>7</b> | <b>2</b>                         | <b>4</b>  |                         |                        |                              | <b>10</b>                 | Опрос, оценка тестирования   |
| <b>3</b> | Методы оценки рисков в управлении персоналом          | <b>7</b> | <b>4</b>                         | <b>6</b>  |                         |                        |                              | <b>10</b>                 | Опрос, разбор кейсов   |
| <b>4</b> | Управление рисками в персонал-технологиях             | <b>7</b> | <b>4</b>                         | <b>6</b>  |                         |                        |                              | <b>10</b>                 | Опрос, оценка решения контрольных заданий  |
| <b>5</b> | Индивидуальные особенности работника как фактор риска | <b>7</b> | <b>4</b>                         | <b>4</b>  |                         |                        |                              | <b>10</b>                 | Опрос, оценка тестирования   |
| <b>6</b> | Промежуточная аттестация                              | <b>7</b> |                                  |           |                         |                        | <b>18</b>                    | <b>8</b>                  | Экзамен  |
|          | <b>Итого</b>  |          | <b>18</b>                        | <b>24</b> |                         |                        | <b>18</b>                    | <b>54</b>                 | <b>114 часов</b>   |

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 часа (12 ч. лекции и 12 ч. семинары), самостоятельная работа обучающихся 72 часа., контроль (экзамен) – 18 часов.

| №<br>п/п | Раздел дисциплины/темы                                | Семестр | Виды учебной работы<br>(в часах) |           |                         |                        |                             | Самостоятельная<br>работа | Формы<br>текущего<br>контроля<br>успеваемости,<br>форма<br>промежуточной<br>аттестации (по<br>семестрам) |
|----------|---|---------|----------------------------------|-----------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|--|
|          |   |         | Лекции                           | Семинар   | Практические<br>занятия | Лабораторные<br>работы | Промежуточная<br>аттестация |                           |  |
|          |   |         | контактная                       |           |                         |                        |                             |                           |  |
| 1        | Роль и функции риск-менеджмента в организации         | 8       | 2                                | 2         |                         |                        |                             | 6                         | Блиц-опрос, оценка выступлений на семинаре   |
| 2        | Основные виды рисков кадрового менеджмента            | 8       | 2                                | 4         |                         |                        |                             | 18                        | Опрос, оценка тестирования   |
| 3        | Методы оценки рисков в управлении персоналом          | 8       | 2                                | 2         |                         |                        |                             | 12                        | Собеседование, разбор кейсов   |
| 4        | Управление рисками в персонал-технологиях             | 8       | 4                                | 2         |                         |                        |                             | 12                        | Опрос, оценка решения контрольных заданий  |
| 5        | Индивидуальные особенности работника как фактор риска | 8       | 2                                | 2         |                         |                        |                             | 12                        | Оценка работы на коллоквиуме   |
| 6        | Промежуточная аттестация                              | 8       |                                  |           |                         |                        | 18                          | 12                        | Экзамен  |
|          | <b>Итого –</b>  |         | <b>12</b>                        | <b>12</b> |                         |                        | <b>18</b>                   | <b>72</b>                 | <b>114 часов</b>   |

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| <i>№</i> | <i>Наименование раздела дисциплины</i>        | <i>Содержание</i>   |
|----------|---|---|
| 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.<br>Риски и персонал. Особенности, причины и факторы кадровых рисков и подходы к их изучению.  |
| 2        | Основные виды рисков кадрового менеджмента    | Подходы к классификации кадровых рисков по разным признакам. Понятие кадровой безопасности. Факторы, определяющие кадровую безопасность.<br>Классификация рисков в системе управления персоналом по Л.Тэпману.<br>Риски утраты человеческого капитала и труда.<br>Риски утраты материальных активов.<br>Информационные риски. Репутационные риски.<br>Риски нарушения системы трудового законодательства. |
| 3        | Методы оценки рисков в управлении персоналом  | Общая характеристика методов оценки рисков.<br>Качественная и количественная оценка рисков.<br>Оценка факторов среды (матрица Вилсона), оценка вероятности и ущерба риска.<br>Метод оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности труда.<br>Методы управления кадровыми рисками.<br>Формирование модели нарушителя.   |
| 4        | Управление рисками в персонал-технологиях     | Особенности рисков при подборе, отборе и найме персонала. Ошибки при подборе персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала.   |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | <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 | <p>Характеристика индивидуальных (физиологических) особенностей человека.</p> <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

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентностного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции сопровождаются презентацией, семинары – контрольными заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала, и содержат необходимые для изучения практические примеры и кейсы. В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, тестирование, проведение расчетов по оценке рисков и др.). Выступления студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования. Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных знаний и навыков, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

При реализации рабочей программы дисциплины используются современные образовательные технологии. Занятия с использованием интерактивных технологий составляют не менее 60 % от общего объема аудиторных занятий.

В процессе учебной (аудиторной и самостоятельной) работы формируются следующие компетенции, указанные в таблице по видам занятий.

ПК-18 - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;

ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

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

## 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### 5.1. Система оценивания

| <b>Форма контроля</b>    | <b>Макс. количество баллов</b> |              |
|--------------------------|--------------------------------|--------------|
|                          | <b>За одну работу</b>          | <b>Всего</b> |
| <i>Текущий контроль:</i> |                                |              |

|   |          |                   |
|---|----------|-------------------|
| Устный опрос и дискуссия на семинаре          | 5 баллов | 15 баллов         |
| Устный и письменный контрольный<br>блиц-опрос | 5 баллов | 15 баллов         |
| Работа по контрольным вопросам                | 5 баллов | 30 баллов         |
| <b>Итого</b>                                  |          | <b>60 баллов</b>  |
| Промежуточная аттестация<br>(экзамен)         |          | 40 баллов         |
| <b>Итого за семестр (дисциплину)</b>          |          | <b>100 баллов</b> |

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:

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

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

| Баллы/<br>Шкала<br>ECTS | Оценка по дисциплине                               | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине  |
|-------------------------|--|---|
| 100-83/<br>A,B          | «отлично»/<br>«зачтено<br>(отлично)»/<br>«зачтено» | Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.<br>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.<br>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.<br>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. |

| Баллы/<br>Шкала<br>ECTS | Оценка по<br>дисциплине  | Критерии оценки результатов обучения по<br>дисциплине   |
|-------------------------|--|---|
|                         |  | Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».   |
| 82-68/<br>С             | «хорошо»/<br>«зачтено<br>(хорошо)»/<br>«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/<br>D,E           | «удовлетворительно»/<br>«зачтено<br>(удовлетворительно)»/<br>«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/<br>F,FX           | «неудовлетворительно»/<br>не зачтено                                   | <p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной</p>  |

| Баллы/<br>Шкала<br>ECTS | Оценка по<br>дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по<br>дисциплине  |
|-------------------------|-------------------------|--|
|                         |                         | литературы по дисциплине.<br>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.<br>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы. |

### 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 неопределённости?
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», необходимый для освоения дисциплины

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Официальный сайт. Режим доступа: [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru)

Национальный союз кадровиков Официальный сайт. Режим доступа: : [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

Фирма разработчик программы Project Expert. Режим доступа : [www.expert-systems.com](http://www.expert-systems.com)

Журнал «Трудовое право». Архив номеров. Режим доступа: [www.top-personal.ru/workinglaws.html](http://www.top-personal.ru/workinglaws.html)

Журнал «Делопроизводство». Архив номеров. Режим доступа: [www.top-personal.ru/officeworks.html](http://www.top-personal.ru/officeworks.html)

Фирма Spider Technologies Group, разработчик программы Spider. Режим доступа [www.spiderproject](http://www.spiderproject)

Жаров М. Кадры: лучше меньше, да лучше <http://www.maplaza.ru/articles/article428.htm>

Романова Т. ES – проектный бизнес// <http://www.o-fin.ru/index.php?id=246>

Сторожева Д. История бизнеса. <http://www.imperia.ru/about/press/history.htm>



## Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

### Перечень БД и ИСС

| №п/п | Наименование   |
|------|--|
| 1    | Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г.<br>Web of Science<br>Scopus   |
| 2    | Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г.<br>Журналы Cambridge University Press<br>ProQuest Dissertation & Theses Global<br>SAGE Journals<br>Журналы Taylor and Francis |
| 3    | Профессиональные полнотекстовые БД<br>JSTOR<br>Издания по общественным и гуманитарным наукам<br>Электронная библиотека Grebennikon.ru  |
| 4    | Компьютерные справочные правовые системы<br>Консультант Плюс,<br>Гарант  |

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Перечень ПО

| №п/п | Наименование ПО       | Производитель | Способ распространения<br>(лицензионное или свободно<br>распространяемое) |
|------|-----------------------|---------------|---|
| 1    | Microsoft Office 2016 | Microsoft     | лицензионное  |
| 2    | Windows 10 Pro        | Microsoft     | лицензионное  |
| 3    | Zoom                  | Zoom          | лицензионное  |

## 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 для обучающихся по освоению дисциплины**

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы

| Вид работы              | Содержание (перечень вопросов)  | Рекомендации  |
|-------------------------|---|---|
| Подготовка к семинару 1 | 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. | 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 |
| Подготовка к            | <u>Опрос по темам:</u>  | По теме изучаемого материала  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| блиц-опросу, на семинаре 2                      | Классификация кадровых рисков.<br>Факторы, определяющие кадровую безопасность.<br>Классификация рисков в системе управления персоналом по Л.Тэпману.<br>Риски утраты человеческого капитала и труда.<br>Репутационные риски.<br>Риски нарушения системы трудового законодательства.                   | следует изучить конспекты лекций по теме 1 и 2, обратиться к списку литературы, приведенному в плане семинарского занятия 1и 2, а также к списку источников и Интернет-ресурсов   |
| Подготовка семинару 3                           | к <u>Опрос по темам:</u><br>Характеристика методов оценки кадровых рисков.<br>Качественная оценка рисков<br>Количественная оценка рисков.<br>Оценка факторов среды (матрица Вилсона)<br>Оценка вероятности и ущерба риска.<br>Методы управления кадровыми рисками.<br>Формирование модели нарушителя. | 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 |
| Подготовка блиц-опросу семинаре 4               | к на <u>Опрос по темам:</u><br>Особенности рисков при подборе, отборе и найме персонала<br>Риски адаптации новых сотрудников.<br>Модели управления рисками адаптации.<br>Риски оценки и аттестации персонала.<br>Риски развития и обучения персонала.<br>Управление рисками при увольнении персонала. | 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   |
| Подготовка семинару 5 в форме «круглого стола». | к в <u>Вопросы для обсуждения</u><br>Индивидуальные особенности работника как фактор риска.<br>Физиологические и особенности человека.<br>Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.<br>Факторы работоспособности персонала.<br>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 промежуточной                        | к Экзамен   | По теме изучаемого материала следует изучить конспекты  |

|            |  |  |
|------------|--|--|
| аттестации |  | лекций и семинары 1-5, обратиться к списку источников и литературы, а также к списку Интернет-ресурсов по дисциплине |
|------------|--|--|

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### «Управление рисками в кадровом менеджменте»

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.



**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

| №<br>п/п | Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ,<br>содержащий изменения | Дата | №<br>протокола |
|----------|--|------|----------------|
|          |  |      |                |
|          |  |      |                |
|          |  |      |                |

