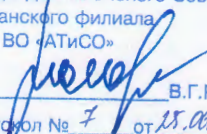


Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»  
Курганский филиал

Утверждаю:  
Председатель Ученого Совета  
Курганского филиала  
ОУП ВО «АТиСО»  
  
В.Г.Роговая  
Протокол № 7 от 25.06.2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Кадровые риски и их оценка

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б1.В.ОД.13

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 5 з.е./180 ч.

Вид учебной работы	Часы	Семестры	
			4 курс
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	20		20
Лекции	10		10
Лабораторные работы			
Практические занятия, из них текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК) % интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	10 40		10 40
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	151		151
Курсовая работа: (КР)	Курс работа		Курс работа
Курсовой проект: (КП)			
Контрольная работа			
Вид промежуточной аттестации (экзамен):	Экзамен, 9		Экзамен, 9
Общая трудоемкость дисциплины	180 / 5		180 / 5

Курган - 2020

## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана 8  
связи с предметом ФГОС МО  
36003.03, Учебное персоналом

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016г.  
Заведующий кафедрой

Дуркин А.В. | Дуркин |

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год в связи с изменением  
списка рекомендуемой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016г.  
Заведующий кафедрой

Дуркин А.В. | Дуркин |

Рабочая программа утверждена на 2017/2018 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2017-2018 учебный год в связи с изменением  
списка рекомендуемой литературы

Протокол заседания кафедры № 7 от « 07 » 03 2017г.  
Заведующий кафедрой

Дуркин А.В. | Дуркин |

## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

*Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы*

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апреля 2018 г.  
Заведующий кафедрой

*к.п.н., доцент кафедры* | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

*Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.*

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » марта 2019 г.  
Заведующий кафедрой

*к.п.н., доцент кафедры* | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

*Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы*

Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июня 2020 г.  
Заведующий кафедрой

*к.п.н., доцент кафедры* | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа составлена:

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

Братчикова С.Ю.,

ст. преподаватель Курганского филиала ОУП ВО «АТ и СО» /  /

Программа утверждена на заседании кафедры Экономика и управление

Протокол № 6 от «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой

Дудник А.В.,

Д.э.н., доцент Курганского филиала ОУП ВО «АТ и СО» /  /

## **1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:**

В условиях рыночной экономики организация бизнеса, управление предприятиями, действующими на основе рыночных правил, невозможны без склонности к участию в рискованных делах и без умения решать задачи и проблемы рискованного характера.

Чтобы быть успешным в условиях рынка, руководитель должен быть склонен и способен принимать решения в рискованных ситуациях. И от того, насколько у него развиты эти склонности и способности, будет прямо зависеть функционирование, приспособляемость и развитие его организации. В связи с этим, особенную актуальность приобретает способность выявления рискованного потенциала работников в процессе подготовки к принятию кадровых решений. Во-первых, оно необходимо для того, чтобы в исполнительскую составляющую трудового коллектива не попадали люди с явными склонностями к риску, особенно к безрассудному риску. с этой точки зрения конечная цель рискованного кадрового диагноза скостит в том, чтобы набирать в организацию как можно больше надежных и осмотрительных работников, т.е. таких, рискованный потенциал которых не был бы чрезмерным.

Во-вторых, необходимо, чтобы, выявив особенности какого-либо талантливый, но очень рискованный человек, определить эффективные и безопасные для организации стратегии и тактики взаимодействия с ним. в рамках работы с персоналом необходимо постоянно искать организационные и психологические формы и средства нейтрализации возможных вредных и разрушительных действий рискованных личностей.

Знание теоретических аспектов дисциплины «Кадровые риски и их оценка», а также полученные навыки систематизации информации, касающейся деятельности в сфере управления персоналом, необходимы для глубокого понимания содержания следующих изучаемых дисциплин: «Аудит и контроллинг персонала», «Основы профессиональной психодиагностики», «Анализ работы и формирование квалификационных требований к персоналу», «Антикризисное управление персоналом». Также дисциплина тесно связана с такими предметами, как «Управление персоналом организации», «Мотивация трудовой деятельности», «Конфликтология», «Разработка и принятие управленческих решений».

## **2 Цели и задачи освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование систематических представлений о возможных рисках, связанных с особенностями подбора, найма и управления работниками, их выявления, анализа, диагностики, оценки и разработки мер по их минимизации в сфере управления персоналом

Главной задачей дисциплины является развитие навыков самостоятельной работы в области управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных теоретических концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

Задачами освоения дисциплины являются:

- умение определять возможности и опасности, связанные с профессиональной деятельностью;
- умение оценивать возможные риски в процессе работы с персоналом;
- умение прогнозировать и учитывать последствия принятия кадровых решений;
- усвоение основных закономерностей, влияющих на принятие управленческих решений в области оценки и использования персонала организаций с позиций создаваемых рисков;
- отработка навыка распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу;
- практическое владение методами расчета рисков;
- разработка методов снижения рисков в применяемых персонал-технологиях.

### 3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей
ОПК-8	Способность анализировать нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-13	Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-15	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
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 и умение применять их на практике
ПК-21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы кадровым резервом и умение применять их на практике
ПК-25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-35	Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-37	Способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

### 4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

ОК-3	основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-5	принципы развития и закономерности функционирования организации
	порядок диагностики и анализа социально-экономических проблем и процессов в организации
	основные стадии развития внештатной ситуации
ОПК-8	нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности
	алгоритм разработки организационно-управленческих и экономических решений
	методы оценки и мониторинга кадровых рисков
	принципы оценки эффективности управления кадровыми рисками
ПК-1	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации
	основы стратегического управления персоналом
	основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
	основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-13	методы ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами
	порядок ведения кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами

	основы кадровой статистики
	порядок составления кадровой отчетности
	порядок ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами
ПК-15	порядок и особенности сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации,
	порядок расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	модели рисков человеческого фактора
	причины, уровни и факторы возникновения риска
	критерии методик диагностики кадровых рисков
ПК-18	методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков
	методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике
	виды кадровых рисков
	основные подходы и модели к пониманию риска в управлении персоналом
ПК-21	типы и причины человеческих ошибок
	основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы кадровым резервом и уметь применять их на практике
ПК-25	порядок проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и использование результатов анализа для принятия управленческих решений
	способы выявления кадровых рисков
	методы оценки и мониторинга кадровых рисков
	основные стадии развития внештатных ситуаций
	виды управленческих решений и методы их применения
ПК-35	основные закономерности, влияющие на принятие управленческих решений в области оценки и использования персонала организации с позиции кадровых рисков
	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом
ПК-37	этапы реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом
	технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике
	проявления недовольства кадровым статусом и руководством
	побочные эффекты приверженности

2) уметь:

ОК-3	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-5	анализировать результаты исследований в контексте целей
	прогнозировать и учитывать последствия принятых кадровых решений
	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные
	разрабатывать программы высвобождения персонала
ОПК-8	анализировать нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности,
	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации
	находить организационно-управленческие и экономические решения
	разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты
	выявлять социальные и профессиональные риски в сфере внутрифирменных трудовых отношений
	оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом
ПК-1	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные
	знакомить сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами
	разрабатывать программу увольнения
ПК-13	вести кадровое делопроизводство
	организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами
	обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-15	собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими

	планами организации
	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные
	применять информационные технологии для решения управленческих задач
	использовать на практике различные методики диагностирования кадровых рисков
ПК-18	оценивать и прогнозировать профессиональные риски, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	применять на практике оценку социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
	управлять основными видами рисков при подборе, отборе, найме, развитии и увольнении персонала
	диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации с позиции управления риском
	определять возможности и опасности, связанные с профессиональной деятельностью
ПК-21	оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом
ПК-25	порядок проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом,
	использовать результаты анализа для принятия управленческих решений
	предотвращать риски при осуществлении проектов в области управления персоналом
	управлять основными видами рисков при подборе, отборе, найме, развитии и увольнении персонала
	проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
	определять возможности и опасности, связанные с профессиональной деятельностью
ПК-35	планировать, создавать и реализовывать инновационные проекты в области управления персоналом
ПК-37	реализовать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом
	применять технологии преодоления локального сопротивления изменениям
	управлять стрессом и профессиональным выгоранием сотрудников
	оценка соотношения силы приверженности сотрудника к организации и организации к сотруднику негативные факторы односторонней приверженности.
	разрабатывать программы увольнения
	преодолевать локальное сопротивление изменениям

### 3) владеть:

ОК-3	основами экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-5	способами анализа результатов исследований в контексте целей
	методами диагностики и анализа социально-экономических проблем и процессов в организации
	навыками выявления, оценки и разработки мероприятий по минимизации рисков при оценке затрат на персонал и в процессе его высвобождения
ОПК-8	способностью анализировать нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности
	навыками прогнозирования учета последствий применения кадровых решений
	навыками диагностики и анализа социально-экономических проблем и процессов в организации
	базовыми количественными и качественными методами исследования окружения и обработки полученной информации
ПК-1	методами разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
	навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами
	навыками составления и ведения личных дел, учета кадровой документации
ПК-13	навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-15	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации



	различными методиками диагностики кадровых рисков
ПК-18	методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков
	методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	методами оценки социальных и производственных рисков
	навыками разработки и внедрения рекомендаций по снижению рисков
	методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков
	навыками распознавания рисков, связанных с человеческим фактором в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу
	навыками практического применения методов оценки рисков
ПК-21	основами оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы кадровым резервом и умение применять их на практике
ПК-25	навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками и обосновывать выбор на основе критериев социально-экономической эффективности
	методами принятия управленческих решений
ПК-35	навыками создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-37	технологией преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике
	навыками развития организационной приверженности
	методиками распознавания рискогенного потенциала сотрудников
	способностью преодолевать локальные сопротивления изменениям

## 5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции											общее количество компетенций
			ОК	ОПК			ПК							
			ОК-3	ОПК-5	ОАК-8	ПК-1	ПК-13	ПК-15	ПК-18	ПК-21	ПК-25	ПК-35	ПК-37	
P1	Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков.	54	6	4	8	6	8	6	2	2	4	2	6	1,5
P2	Человек и группа как факторы риска.	40	2	4	6	6	2	4	2	4	2	6	2	1,1111111
P3	Риски в управлении персоналом	38	2	2	2	4	2	2	2	4	6	4	8	1,0555556
P4	Методы оценки рисков	48	4	4	6	2	4	6	4	8	6	2	2	1,3333333
Итого:		180	14	14	22	18	16	18	10	18	18	14	18	5

## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
P1	Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков.	4		37
P2	Человек и группа как факторы риска.	2		38
P3	Риски в управлении персоналом	2		38

Р4	Методы оценки рисков	2	4	38
	Подготовка к экзамену			9
	Итого	10	10	160

## 6.2 Содержание лекционных занятий

### Раздел 1. Тема 1. Понятие риска.

Понятие риска. История риска.

Раздел 1. Тема 2. Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков.

Принципы изучения рисков. Характеристика риска. Функции и свойства риска. Классификация рисков.

### Раздел 1. Тема 3. Теории риска.

Теории риска в экономике. Социологическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора.

### Раздел 1. Тема 4. Понятие риска в экономике и современном бизнесе.

Дуализм риска. Риск и неопределенность. Объективная и субъективная природа риска. Факторы риска и контроля.

### Раздел 1. Тема 5. Социология риска.

Управленческие риски. Социокультурный подход к риску.

### Раздел 1. Тема 6. Классификация рисков.

Причины и факторы возникновения риска. Уровни риска.

### Раздел 2. Тема 1. Риски и персонал.

Факторы кадровых рисков. Риски в системе управления персоналом. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека. Поведение как источник риска.

Раздел 2. Тема 2. Физиологические особенности человека как фактор риска.

Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Динамика творческой активности. Возрастные кризисы. Здоровье и безопасность сотрудников. Типы реакции на болезнь.

### Раздел 2. Тема 3. Психологические особенности индивида.

Аддакации как фактор риска. Психологические факторы риска. Невротическое и патологическое поведение.

### Раздел 3. Тема 1. Риски при подборе персонала.

Ошибки при подборе персонала. Области рисков. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Управление рисками при подборе персонала. Комплексный подход к подбору персонала.

### Раздел 3. Тема 2. Риски адаптации новых сотрудников.

Психологическая дезадаптация и вероятность появления рискованных ситуаций.  
Управление рисками адаптации.

Раздел 3. Тема 3. Риски технологий развития персонала.

Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала.  
Управление рисками развития персонала.

Раздел 3. Тема 4. Риски при увольнении персонала.

Риски при увольнении сотрудников. Управление рисками при увольнении.

Раздел 4. Тема 1. Оценка факторов среды.

Сила воздействия риска в настоящем. Вероятность усиления воздействия в будущем.  
Матрица Дж. Вилсона.

Раздел 4. Тема 2. Оценка вероятности появления угроз.

Метод ранжирования рисков.

Раздел 4. Тема 3. Оценка вероятности риска.

Матрица Харрингтона.

Мониторинг и учет кадровых рисков.

Раздел 4. Тема 4. Количественные оценки вероятностей рисков.

Метод оценки рисков на основе матрицы «Вероятность-ущерб». Метод вербальных функций. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности. Метод оценки рисков на основе системы Элмера. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований.

Раздел 4. Тема 5. Методы управления рисками.

Методы управления кадровыми рисками. Формирование модели нарушителя. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

### **6.3 Содержание практических занятий**

Раздел 1. Тема 1. Роль человеческого фактора в рискованных ситуациях организации и основные процедуры реализации кадровой безопасности.

5 основных групп рискогенных людей. Методика выявления лиц с девиантным поведением при приеме на работу. Оптимальные сценарии вывода источника риска из организации.

Основные принципы первичного поиска кандидатов в организацию (преимущественные каналы сбора информации, «закрытые группы», кадровый резерв). Методы фильтрации кандидатов при наборе и профессиональном отборе. Прием на работу: верификация предоставленных документов, работа с рекомендациями. Собеседование: проверка профессиональной и психологической пригодности, подтверждение предоставленной информации. Основные типы испытаний при приеме на работу. Испытательный срок: правила допуска к информации, принципы конфиденциальности, понятие коммерческой тайны. Составление и ведение личного дела, учет кадровой документации. Этапы психологического сопровождения новичка и мониторинг внутренней атмосферы коллектива. Индикация проявления недовольства кадровым статусом и руководством среди сотрудников (признаки «болезни роста» и нелояльного поведения). Процедура безопасного увольнения.

## Раздел 2. Тема 1. Группы риска в организации

Кто и как может попасть в группы риска признаки негативного воздействия представителей групп риска на организацию и способы нейтрализации пагубного влияния на коллектив.

Состояние стресса, механизм развития, влияние на деятельность. Основные этапы развития стресса. Методы диагностики стресса и профессионального выгорания работников.

Конкурентная контрразведка. Утечки информации и безопасность организации. Методики первичной идентификации среди претендентов. Технические средства промышленного шпионажа и средства их обнаружения. Мероприятия по защите информации от утечки по техническим каналам. Мероприятия по пресечению несанкционированного доступа к конфиденциальной информации.

## Раздел 2. Тема 2. Развитие организационной приверженности как способ снижения влияния рисков человеческого фактора

Побочные эффекты приверженности. Оценка соотношения силы приверженности сотрудника к организации и организации к сотруднику негативные факторы односторонней приверженности.

## Раздел 3. Тема 1. Возможные риски, связанные с исполнением служебных обязанностей

Недобросовестное исполнение служебных обязанностей. Нарушение внутренних нормативных актов. Прогоул. Появление на территории организации в состоянии алкогольного и другого опьянения. Разглашение коммерческой тайны.

## Раздел 3. Тема 2. Риски увольнения по инициативе организации

Кадровые риски при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Риски при сокращении численности и/или штата работников. Риски при признании несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Конфликт как дестабилизирующий фактор в работе организации. Общие принципы и технологии конструктивного разрешения конфликтов. Стратегические модели работы с конфликтами в организации.

## Раздел 4. Тема 1. Риски в модели организационных «патогенов» Дж. Ризона и оценка рисков в теории «домино».

Системные «патогены». Человеческие «патогены». Классификация опасных действий. Стадии внештатной ситуации. Оценка происходящих в организации событий с позиции теории Г. Хайнриха. Концепция «домино» Э. Адамса. Модель Бёрда и Лофтаса.

## Раздел 4. Тема 2. Распределение человеческих ошибок в концепции Расмуссена.

Типы когнитивных ошибок. Распределение человеческих ошибок по когнитивным стадиям. Уровни формирования ошибок.

## Раздел 4. Тема 3. Методики распознавания рискогенного потенциала.

Методика «Лидер Р-7». Методика «Стратегия». Методика «Темпераментная структура личности». Прогнозно-диагностические системы распознавания рискогенного потенциала («Кадры». «Типология-8 (М5)»).

## Раздел 4. Тема 4. Процедуры управления персоналом как фактор снижения рисков.

Снижение рисков при соблюдении процедур найма

Снижение рисков при соблюдении процедур мотивации и развития персонала.

Снижение рисков при соблюдении процедур увольнения персонала.

### 6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

### 6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Грудоемкость, часы	Виды контроля СРС
C1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	C1.P1 Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков. C1.P2 Человек и группа как факторы риска C1.P3 Риски в управлении персоналом C1.P4 Методы оценки рисков	16	- работа с лекционным материалом, поиск и отбор электронных источников; - поиск, отбор, анализ, структурирование информации;
C2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	C2.P1 Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков. C2.P2 Человек и группа как факторы риска C2.P3 Риски в управлении персоналом C2.P4 Методы оценки рисков	98	- реферирование литературы по темам, вынесенным на самостоятельную проработку, - составление схем и моделей на основе литературных материалов
C3	Подготовка к аудиторным занятиям	C3.P1 Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков. C3.P2 Человек и группа как факторы риска C3.P3 Риски в управлении персоналом C3.P4 Методы оценки рисков	20	- выполнение домашних заданий; - подготовка к выступлениям в ходе семинарских занятий; - выполнение практических заданий; - подготовка рефератов; - подготовка к тестированию.
C4	Выполнение домашних работ.	C4.P3 Риски в управлении персоналом C4.P4 Методы оценки рисков	8	- письменные домашние задания: оценка рисков в различных сферах управления персоналом и разработка мер по минимизации рисков.
C5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)	C5.P1 Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков. C5.P2 Человек и группа как факторы риска C5.P3 Риски в управлении персоналом C5.P4 Методы оценки рисков	18	- подготовка к экзамену.

С6	Прочие виды СРС	С6.Р1 Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков.	-	- Нет
		С6.Р2 Человек и группа как факторы риска		
		С6.Р3 Риски в управлении персоналом		
		С6.Р4 Методы оценки рисков		
			160	

### 6.5.1 Домашние задания, типовые расчеты и т.п.

Задание 1. Выявите и произведите оценку рисков при планировании работы с персоналом и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 2. Выявите и произведите оценку рисков при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 3. Выявите и произведите оценку рисков при подборе и расстановке персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 4. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации деловой оценки персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 5. Выявите и произведите оценку рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 6. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации труда персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 7. Выявите и произведите оценку рисков в процессе высвобождения персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 8. Выявите и произведите оценку рисков в процессе обучения персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 9. Выявите и произведите оценку рисков при организации проведения аттестации персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 10. Выявите и произведите оценку рисков при управлении деловой карьерой персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 11. Выявите и произведите оценку рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 12. Выявите и произведите оценку рисков при управлении кадровым резервом и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 13. Выявите и произведите оценку рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 14. Выявите и произведите оценку рисков при оценке затрат на персонал и назовите меры по минимизации рисков.

## 7 Фонд оценочных и контрольных средств

### 7.1 Оценочные средства

	Наименование задания	Количество баллов	Максимум	Форма контроля
1	Посещение лекций	0,5 балла за каждую лекцию	18 баллов	Наличие конспекта лекции
	Посещение практических и семинарских занятий	0,5 балла за каждое практическое занятие	9 баллов	

	Работа на практических и семинарских занятиях	0,5 балла за каждое практические и семинарское занятие	9 баллов	Наличие необходимых записей
	Выполнение заданий СРС	1 балл за каждое выполненное задание	27 баллов	Наличие необходимых записей
	Выполнение домашних заданий	1 балл за каждое выполненное задание	14 баллов	Наличие необходимых записей
	Итого: Учебная работа		77 баллов	
2	НИРС	Стендовый доклад - 5 баллов Выступление на конференции - 10 баллов	10 баллов	Наличие доклада и презентации к докладу
	Реферат	8 баллов за сданный реферат	8 баллов	Оформленный реферат
	Итого: Исследовательская работа		18 баллов	
3	Экзамен	От 1 до 5 баллов	5 баллов	
	Итого: Экзамен		5 баллов	
	Итого: Дисциплина		100 баллов	

1. Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и экзамена:

Удовлетворительно - 65-80 баллов

Хорошо - 80-95 баллов

Отлично - 95-100 баллов

2. Критерий допуска к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет, экзамен), возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине:

Для допуска к промежуточной аттестации (зачету или экзамену) студент должен набрать по итогам текущего и рубежного контроля не менее 65 баллов. Для получения экзаменационной оценки (зачета) студенту необходимо набрать за семестр 75 баллов.

3. Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра:

В случае если к промежуточной аттестации набрана сумма менее 60 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических работ.

Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):

- выполнение и защита отчетов по пропущенным практическим занятиям;
- прохождение рубежного контроля.

Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.

### 7.1.1 Темы рефератов

1 Функции риска в кадровой работе

- 2 Социологическая теория риска
- 3 Модели рисков человеческого фактора
- 4 Объективная и субъективная природа кадровых рисков
- 5 Факторы страха и контроля
- 6 Причины возникновения кадровых рисков. Уровни рисков.
- 7 Факторы кадровых рисков
- 8 Риски в системе управления персоналом
- 9 Риски нарушения законодательства
- 10 Риски опасных действий человека
- 11 Поведение как источник риска
- 12 Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб»
- 13 Метод вербальных функций
- 14 Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности
- 15 Метод оценки рисков на основе системы Элмери
- 16 Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)
- 17 Формирование модели нарушителя
- 18 Ошибки при подборе персонала
- 19 Критерии методик диагностики при подборе персонала
- 20 Управление рисками при подборе персонала
- 21 Риски адаптации новых сотрудников
- 22 Риски развития и обучения персонала
- 23 Риски при увольнении сотрудников
- 24 Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность
- 25 Аддикции как фактор риска
- 26 Психологические факторы кадровых рисков
- 27 Невротическое и патологическое поведение
- 28 Индивидуальные особенности человека и их связь с кадровыми рисками
- 29 Физиологические особенности человека и их связь с кадровыми рисками
- 30 Психологические особенности человека и их связь с кадровыми рисками

### Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области оценки кадровых рисков.

Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления.

Выполняется в индивидуальном порядке.

#### Критерии оценивания «Реферат»

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений реферата, высокий уровень владения теоретическими основами изучаемого вопроса;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированной защитой основных положений реферата, репрезентативность собранного материала,.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- неоригинальность работы;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.



## **7.1.2 Темы курсовой работы по дисциплине**

Тема курсовой работы определяется по порядковому номеру студента в списке группы

- 1 Кадровые риски системы управления персоналом
- 2 Классификация кадровых рисков
- 3 Методы оценки вероятности рисков
- 4 Методы управления кадровыми рисками
- 5 Риски, связанные с планированием и маркетингом персонала
- 6 Риски, связанные с наймом и учетом персонала
- 7 Риски, связанные с трудовыми отношениями
- 8 Риски, связанные с промышленным шпионажем
- 9 Риски, связанные с исполнением служебных обязанностей
- 10 Риски условий и охраны труда
- 11 Риски мотивации персонала
- 12 Риски деловой оценки персонала
- 13 Риски обучения и развития персонала
- 14 Риски социального развития персонала
- 15 Риски адаптации новых сотрудников
- 16 Риски технологий развития персонала
- 17 Риски при увольнении персонала
- 18 Риски неэффективной организационной структуры
- 19 Риски правового обеспечения
- 20 Риски информационного обеспечения
- 21 Кадровые риски персонала
- 22 Биологические риски персонала
- 23 Социально-психологические риски персонала
- 24 Коммуникативные риски персонала
- 25 Моральные риски персонала
- 26 Интеллектуальные риски персонала
- 27 Экономические риски персонала
- 28 Риски неблагонадежности персонала

## **7.1.3 Перечень тем НИРС**

- 1 Управление кадровыми рисками на малом предприятии
- 2 Особенности разработки методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации
- 3 Технологии комплексного внутрифирменного контроля над кадровыми рисками малого предприятия
- 4 Лояльность персонала как фактор снижения кадровых рисков

### **Краткая характеристика оценочного средства НИРС**

Конечная цель, получаемая в результате выполнения научно-исследовательской работы позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управления кадровыми рисками, способность студента применять полученные теоретические знания к определенной проблеме.

Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления.

Выполняется в индивидуальном порядке.

### **Критерии оценивания НИРС**

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- оригинальность изложения и демонстрации материала;
- знание основных понятий и умение оперировать ими;

- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- способность к аргументированной защите основных положений исследования, высокий уровень владения теоретическими основами изучаемого вопроса.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

## **7.2 Контрольно-оценочные средства**

### **7.2.1 Вопросы к экзамену по дисциплине**

1. Понятие риска. Характеристика риска.
2. Функции риска.
3. Модели рисков человеческого фактора.
4. Дуализм риска.
5. Риск и неопределенность.
6. Объективная и субъективная природа риска.
7. Факторы риска и контроля.
8. Классификация рисков.
9. Факторы кадровых рисков.
10. Риски в системе управления персоналом.
11. Риски нарушения законодательства.
12. Риски опасных действий человека.
13. Поведение работников как источник риска.
14. Риски при подборе персонала.
15. Области рисков.
16. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
17. Управление рисками при подборе персонала.
18. Комплексный подход к подбору персонала.
19. Психологическая дезадаптация и вероятность появления исковых ситуаций.
20. Управление рисками адаптации.
21. Риски оценки и аттестации персонала.
22. Риски развития и обучения персонала.
23. Управление рисками развития персонала.
24. Риски при увольнении сотрудников.
25. Управление рисками при увольнении.
26. Сила воздействия риска в настоящем. Вероятность усиления воздействия в будущем.
27. Основные процедуры реализации кадровой безопасности.
28. Риски, связанные с промышленным шпионажем.
29. Возможные риски, связанные с исполнением служебных обязанностей
30. Метод оценки рисков на основе матрицы «Вероятность-ущерб».
31. Метод вербальных функций.
32. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности.
33. Метод оценки рисков на основе системы Элмери.
34. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований.
35. Методы управления кадровыми рисками.
36. Формирование модели нарушителя.
37. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.
38. Матрица Дж. Вилсона.

39. Метод ранжирования рисков.
40. Матрица Харрингтона.
41. Мониторинг и учет кадровых рисков.

### Критерии оценивания экзамена по дисциплине

При сдаче экзамена и выставлении экзаменационных оценок учитываются:

- овладение базовыми знаниями и умениями в области теории организации;  
 - посещаемость студента в ходе семестра и его активность во время аудиторных занятий;

- наличие выполненных контрольных точек (домашние задания, реферат, промежуточная аттестация).

Положительная оценка на экзамене складывается из умения оперировать понятиями, и знания конкретного материала. Ответ должен быть развернутым и аргументированным.

В ответе на экзамене особенно ценятся:

- умение выделить главное;  
 - самостоятельность, способность обобщать материал не только из лекций, но и из других источников;

- умение приводить примеры из практики для иллюстрации излагаемых положений;

- умение применять свои знания для ответа на дополнительно поставленные вопросы;

- умение грамотно и последовательно изложить материал.

Экзаменационный билет состоит из двух теоретических вопросов, каждый из которых должен быть проиллюстрирован на практическом примере. Знания студентов оцениваются по 4-балльной системе.

Оценка **"отлично"** предполагает, что студент глубоко и прочно освоил материал дисциплины, полностью ответил на вопросы экзаменационного билета, привёл примеры из практики, чётко и точно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка **"хорошо"** предполагает, что студент при ответе показал хорошие знания основных положений дисциплины, однако при этом допустил некоторые неточности и погрешности.

Оценка **"удовлетворительно"** предполагает, что студент в целом освоил курс дисциплины, однако при этом имеет пробелы в теоретических знаниях и затрудняется показать, как эти знания могут быть применены в практической деятельности.

Оценка **"неудовлетворительно"** предполагает, что студент не освоил теоретический курс, имеет фрагментарные представления о нем, не может раскрыть основные понятия, не понимает возможности применения полученных знаний на практике.

### 8 Образовательные технологии

Шифр темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Грудоёмкость, часы
P1	Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков.	Мультимедийное сопровождение лекций.	2
P2	Человек и группа как факторы риска.	Мультимедийное сопровождение лекций, обучение на основе опыта.	2
P3	Риски в управлении персоналом	Мультимедийное сопровождение лекций, обучение на основе опыта, работа в команде.	2
P4	Методы оценки рисков	Мультимедийное сопровождение лекций, работа в команде.	2
Итого:			8
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			40%

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **9.1 Основная литература:**

1. Буянский С.Г. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие для магистрантов / С.Г. Буянский, Ю.В. Трунцевский. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 342 с. — 978-5-4365-0813-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61620.html>
2. Киселев, А.А. Риск-менеджмент в управлении организациями: учебник для бакалавриата : [16+] / А.А. Киселев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 173 с. : ил., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575459> (дата обращения: 23.07.2020).

### **9.2 Дополнительная литература:**

1. Балдин К.В. Управление рисками в инновационно-инвестиционной деятельности предприятия. - М.: Дашков и К. , 2010, 418с.
2. Васин С.М. Управление рисками на предприятии.- М.: КНОРУС, 2010, 299с.
- 3.. Гончаренко, Л.П. Филин С.А. Риск-менеджмент: учебное пособие. – М., 2006.
4. [Екатеринославский Ю. Ю., Медведева А. М., Щенкова С. А. Риски бизнеса : \(диагностика, профилактика, управление\)](#) [Электронный ресурс]: - М.: Анкил, 2010 - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
5. Жариков Е.С, Парамонов А.А. Риски в кадровой работе: книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2009. – 288 с.
6. Зубков В.И. Социологическая теория риска: учеб.пособие для вузов. - М.: Академический проспект. 2009. - 52 с.
7. Костицын Н.А. Риски человеческого фактора в системе рисков организации// Управление развитием персонала. – 2006. - №2.
8. Райзберг Б.А. Предпринимательство и риск. - М.: Знание, 2011. - 168 с.
9. Рыхтикова Н.А. Анализ и управление рисками организации.- М.: ФОРУМ, , 2010. 239 с.
10. Слободской А.Л. «Управление рисками «человеческого фактора». – СПб, ПГУПС, 2008.
- 11 Федорова Е.А. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски.- М.: КНОРУС, 2010 - 358 с.
- 12 Чернова Г.В. Управление рисками. - М.: Проспект, 2009 - 158 с.

### **9.3 Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:**

1. <http://www.gks.ru>
2. <http://kadrovik.ru/>. Журнал электронный Кадровый менеджмент.
3. <http://www.kdelo.ru/>. Кадровое дело.
4. <http://www.jobgrade.ru/>. - официальный сайт "Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы".

## **10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используются:

- 1.Компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;
- 2.Установленное лицензионное программное обеспечение.

3. Лекции осуществляются с использованием мультимедийного оборудования.