

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление кадровыми рисками

наименование дисциплины (модуля)

Уровень высшего образования

магистратура

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.04.03 «Управление персоналом»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Управление креативным персоналом

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная, заочная

(очная / очная / заочная)

Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.02.ДВ.02.02 Управление кадровыми рисками

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению по снижению кадровых рисков проблем	<i>Знать</i> методы системного подхода <i>Уметь</i> описывать конкретные случаи, разрабатывать предложения по решению по снижению кадровых рисков проблем <i>Владеть</i> методами анализа необходимой информации	<i>Тест, кейс, контрольные вопросы</i>
ДПК-1 Способен создавать корпоративную культуру, направленную на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации	ИДПК-1.3. Проводит мониторинг основных факторов организационной среды, способствующей креативному труду персонала	<i>Знать</i> факторы организационной среды, способствующей креативному труду персонала <i>Уметь</i> проводить мониторинг основных факторов организационной среды, способствующей креативному труду персонала. <i>Владеть</i> _ мониторингом основных факторов организационной среды, способствующей креативному труду персонала	<i>Тест, кейс, контрольные вопросы</i>
ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие	ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с	<i>Знать</i> современную систему управления персоналом <i>Уметь</i> выстраивать администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.	<i>Тест, кейс, контрольные вопросы</i>

документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления. ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы. ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	<i>Владеть_навыками</i> эффективной практики управления, проведения мероприятий по управлению персоналом и мониторинга их реализации	
ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях. ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности. ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.	<i>Знать</i> принципы планирования управления персоналом в организациях, функций управления персоналом по критериям качества и эффективности, функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации <i>Уметь</i> планировать управление персоналом в организациях, анализировать и формировать выполнение функций управления персоналом <i>Владеть</i> методами планирования, анализа и формирования функций управления персоналом	<i>Тест, кейс, контрольные вопросы</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16	8
самостоятельная работа	48	85
КСР	2	2
Промежуточная аттестация – Экзамен	36	9

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Всего			
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Модуль 1. Управленческие решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков в современном управление персоналом: понятие, роль и место. Тема 1 Принятие управленческих решений по снижению кадровых рисков в организациях.			1	1	2		3	3	10	10
Модуль 2. Разработка										

и внедрение управленческих решений по снижению кадровых рисков. Тема 1. Разработка и реализация управленческих решений по снижению кадровых рисков			1	1	2	1	3	3	7	10
Тема 2. Методы принятия управленческих решений по снижению кадровых рисков			1	1	2	1	3	5	7	10
Модуль 3. Оценка результативности разработанных управленческих решений по снижению кадровых рисков. Тема 1. Определение целей организации			1	1	2	2	3	3	10	10
Тема 2. Стратегические решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков			1		4	2	5	2	5	10
Тема 3. Ситуационный анализ. Антикризисные программы			1		4	2	5	2	5	30
КСР							2	2	4	25
Контроль	36	9								
ИТОГО	108	108	6	4	16	8	20	12	48	85

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: *решение по снижению кадровых рисков прикладной задачи кейса.*

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:
- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом
- компетенций - ПК-3, ПК-4, ДПК-1

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекций, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается итоговым экзаменом по данной дисциплине. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде семинаров, дискуссий, кейсов по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных процесса разработки и принятия управленческих решений по снижению кадровых рисков.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающихся с определенными разделами курса по рекомендованным материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу в виде презентаций, специализированных информационных обращений (в активной и интерактивной формах).

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование следующих видов деятельности:

- Репродуктивной (тренировочный) – выполнение заданий по образцу с целью закрепления теоретических знаний, формирования умений и навыков (прочтение, просмотр, конспектирование, прослушивание, запоминание; ответы на вопросы для самопроверки; повторение учебного материала, решение по снижению кадровых рисков типовых задач);
- Реконструктивной (поисково-аналитической и практической) – выполнение заданий с обязательным преобразованием информации (подготовка к аудиторным занятиям и тематическим дискуссиям; подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских и практических занятиях; подбор литературы; выполнение контрольных работ; составление планов, конспектов, аннотаций; решение по снижению кадровых рисков ситуационных, практических задач);
- Творческой (научно-исследовательский) – выполнение анализа информации, получение новой информации с целью развития творческого мышления (написание рефератов, докладов; участие в научно-исследовательской работе, выполнение специальных творческих заданий; подготовка проектов и слайдовых презентаций).

Контроль знаний обучающихся включает:

- Текущий контроль по работе на практических занятиях, при этом учитывается степень активности работы каждого обучающегося на практических занятиях.
- Презентация докладов по наиболее актуальным вопросам.
- Текущий контроль успеваемости в виде тестирования по итогам изучения отдельных тем и блоков дисциплины.
- Итоговая оценка выставляется с учетом работы обучающегося на практических занятиях, докладов, результатов тестирования.

Курс предусматривает выполнение и сдачу преподавателю отчетов по самостоятельной работе по некоторым разделам программы. После выполнения каждой работы студент пишет отчет, в который включает описание практической ситуаций, результаты ее анализа и предложения по совершенствованию проанализированных процессов. Преподаватель проводит собеседование со студентом по каждой работе.

Темы самостоятельных работ

№	Наименование темы	Форма отчетности
---	-------------------	------------------

1	Разработка и реализация управленческих решений по снижению кадровых рисков	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
2	Методы принятия управленческих решений по снижению кадровых рисков	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
3	Стратегические решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
4	Ситуационный анализ.	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
5	Разработка и контроль реализации решений по снижению кадровых рисков.	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
6	Управленческие проблемы: сущность, виды и процесс анализа.	Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.
	Итого	Отчет о проделанной за семестр работе, состоящий из 6 разделов.

Вопросы для самоконтроля.

1. Анализ пирамиды планирования для конкретной фирмы, либо организации (по выбору студента).
2. Соотношение оптимальных и асимптотически оптимальных планов.
3. Проблема устойчивости выводов при решении по снижению кадровых рисков проблем стратегического менеджмента.
4. Делократия и делегирование полномочий – инструменты повышения эффективности управленческих решений по снижению кадровых рисков.
5. Классификация решений по снижению кадровых рисков, принимаемых менеджером.
6. Методы принятия решений по снижению кадровых рисков, позволяющие повысить экономическую эффективность управления.
7. Методы построения суммарной оценки проекта по оценкам отдельных факторов.
8. Способы выбора весовых коэффициентов в задачах стратегического менеджмента.
9. Необходимость использования методов экспертных оценок при сравнении инвестиционных проектов.
10. Состав и движение массивов информации на известном вам предприятии или организации.
11. Классификация типовых информационных систем управления предприятием.
12. Возможные ошибочные управленческие решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков на основе распространения предрассудков.
13. Изменение роли государства в экономике современной России и последствия этих изменений для принятия управленческих решений по снижению кадровых рисков.
14. Классификация оптимизационных задач принятия решений по снижению кадровых рисков.
15. Решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков, оптимальные по Парето.

16. Моделирование и экспертные оценки при принятии решений по снижению кадровых рисков.
17. Интерактивные системы принятия решений по снижению кадровых рисков.
18. Проблемы комбинированного применения различных методов решений по снижению кадровых рисков в конкретных прикладных работах.
19. Информационные технологии поддержки принятия решений по снижению кадровых рисков.
20. Современная логистика в системе организационно-экономических методов управления организацией.
21. Реализация постадийного подхода к управлению проектами.
22. Организация выборочного контроля исполнения решений по снижению кадровых рисков руководства организации.
23. Общие закономерности и специфические особенности российского организационного поведения (управления).
24. Необходимость глобализации мышления менеджера при разработке решений по снижению кадровых рисков.
25. Формы разработки и реализации решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков.
26. Роль международных стандартов управления качеством в принятии управленческих решений по снижению кадровых рисков.
27. Стил ь управления и характер ответственности.
28. Модели в управленческой деятельности.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru>

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	я от ответа						
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении по снижению кадровых рисков стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении по снижению кадровых рисков стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении по снижению кадровых рисков стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении по снижению кадровых рисков стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении по снижению кадровых рисков нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению по снижению кадровых рисков нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на

		уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

<i>вопросы</i>	<i>Код формируемых компетенций</i>
1 Понятие риска в экономике.	УК-1
2 Функции риска.	ПК-3
3 Характеристики рисков.	ПК-4
4 Классическая теория риска.	УК-1
5 Неоклассическая теория риска.	ПК-3
6 Человек как фактор риска.	ПК-4
7 Понятие кадровых рисков.	ДПК-1
8 Управленческие риски.	ПК-3
9 Классификация рисков, связанных с управлением персоналом.	ДПК-1
10 Факторы кадровых рисков.	УК-1
11 Риск утраты человеческого капитала компании.	ПК-3
12 Репутационные риски, связанные с деятельностью персонала.	ПК-4
13 Риски, связанные с нарушением трудового законодательства.	УК-1
14 Риски, связанные с нарушением трудовых прав работников.	ДПК-1
15 Риски, связанные с нарушением законодательства в области охраны	ПК-4
труда.	УК-1
16 Риски, связанные с нарушением персоналом режима работы.	ПК-3
17 Методы оценки рисков. Метод Дельфи.	ПК-4
18 Методы оценки рисков. Мозговой штурм.	УК-1
19 Методы оценки рисков. Анализ контрольных листов.	ПК-3
20 Процесс оценки риска.	ПК-4
21 Выбор методов оценки риска.	ДПК-1
22 Количественные показатели оценки вероятностей и рисков.	ДПК-1
23 Анализ вероятности возникновения неблагоприятных последствий.	ПК-4
24 Методы управления рисками.	УК-1
25 Риски возникающие в процессе подбора персонала.	ПК-3
26 Механизмы снижения рисков в процессе подбора персонала.	ПК-4
27 Риски, связанные с адаптацией новых сотрудников.	УК-1

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции

1. Наиболее удачное определение управленческого решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков - это: (УК-1)
 - a) **инструмент управленческой деятельности;**
 - b) продукт управленческой деятельности;
 - c) выбранный (утвержденный) вариант управленческих действий
 - d) форма воздействия субъекта на объект;
 - e) управленческий документ.
2. Юридическое свойство управленческого решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков – это: (ПК-3)
 - a) целенаправленность;
 - b) **правомерность;**
 - c) плановость;
 - d) коллегиальность.
3. Организационные свойства управленческого решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков - это: (ПК-4)
 - a) плановость;
 - b) **последовательность;**
 - c) целенаправленность;
 - d) правомерность.
4. Технологическое свойство управленческого решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков - это: (ПК-3)
 - a) комплексность;
 - b) **стадийность;**
 - c) целенаправленность;
 - d) актуальность.
5. Системное свойство управленческого решения по снижению кадровых рисков по снижению кадровых рисков – это (ДПК-1)
 - a) коллегиальность;
 - b) плановость;
 - c) **комплексность;**
 - d) актуальность.

5.2.3. Типовой кейс для оценки сформированности компетенции УК-1, ПК-3, ПК-4, ДПК-1

На основе требований к квалификации руководителей школ, изложенных в квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» сформулируйте основания, на которых построены эти требования.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Османов И.Х. Разновидности угроз для предприятия со стороны персонала и пути их устранения / In Situ. 2018. № 1-2. С. 70-73.

2. Радюкова Я. Ю., Шамаев И. Н. Экономическая безопасность страны как многоуровневая система элементов и отношений//Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2018. № 1-2. С. 194-198.
3. Рыжов Р.О. Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации.//Сборник научных статей -СПб.: Институт бизнеса и права, 2019.
4. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Кадровая безопасность компании. М., 2018. Селетков С. Н. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник / С.Н. Селетков, Н.В. Днепровская. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 208 с.

Дополнительная литература

1.Османов И.Х. Разновидности угроз для предприятия со стороны персонала и пути их устранения / In Situ. 2018. № 1-2. С. 70-73. Радюкова Я. Ю., Шамаев И. Н. Экономическая безопасность страны как многоуровневая система элементов и отношений//Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2018. № 1-2. С. 194-198.

2. Рыжов Р.О. Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации.//Сборник научных статей -СПб.: Институт бизнеса и права, 2019.

3. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Кадровая безопасность компании. М., 2018. Селетков С. Н. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник / С.Н. Селетков, Н.В. Днепровская. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 208 с.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. HR- порталю Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
2. Официальные сайты предприятий и организаций
3. Программный пакет MS Excel.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные по помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО /ОС ННГУ _____.

Автор (ы) _____ Кемаева М.В.

Рецензент (ы) (*на усмотрение разработчиков ООП*) _____

Заведующий кафедрой _____

Программа одобрена на заседании методической комиссии

_____ факультета/института

от «__» _____ 20__ года, протокол № _____.