

# АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

## Б1. В.ДВ.2 Управление кадровыми рисками

Для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
Направленность (профиль) «Управление кадровым потенциалом  
организации»  
Форма обучения — очное, заочное

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед. (144 часов, из них – 36 часов аудиторной нагрузки: лекционных 18 ч., практических 18 ч.; 118 часов самостоятельной работы; 2 часа КСР)

### 1 Цели и задачи изучения дисциплины

**1.1 Цель дисциплины.** Целями освоения дисциплины Б1.В.ДВ.2 «Управление кадровыми рисками» является овладение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

### 1.2 Задачи дисциплины

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- ознакомить с методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
- ознакомить с технологией проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;
- научить навыкам организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами;
- ознакомить с современными методами оценки эффективности технологий управления кадровыми рисками .

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» принадлежит к вариативной части профессионального цикла. Дисциплина «Управление кадровыми рисками» является дисциплиной по выбору в подготовке магистров направления «Управление кадровым потенциалом организации». Дисциплина «Управление кадровыми рисками» связана, прежде всего, с

курсами «Теория организации, организационное проектирование и развитие систем менеджмента качества», «Современные проблемы управления персоналом», «Методы исследования в управленческой деятельности», «Оценка эффективности службы управления персоналом» и др.

Коды формируемых компетенций: ПК – 17; ПК – 32; ПК – 35; ПК-36

#### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК – 17; ПК – 32; ПК – 35; ПК– 36)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК – 17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний,	знать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	методами оценки повышения эффективности и использования и развития персонала
2.	ПК – 32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	знать современные методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;	разрабатывать и внедрять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;	навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;
3.	ПК – 35	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной	технологии обучения и развития персонала организации	разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		деятельности по управлению конфликтами и стрессами			
	ПК–36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации	анализировать эффективность системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации	навыками оценки эффективности и системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации

### Основные разделы дисциплины:

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний,	Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании. Диагностика системы мотивации. Анализ системы базовых окладов и премирования. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития организации( на примере конкретной организации)
2	Проектирование эффективной кадровой политики,	Понятие кадровой политики. Виды кадровой политики. Планирование и контроль эффективной кадровой политики. Этапы формирования	Участие в дискуссии; Подготовка программы

	поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	кадровой политики. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	(проекта) формирования системы обучения и развития (на примере конкретной организации).
3	Оценка программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Построение системы критериев оценки систем управления кадровыми рисками организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

### Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре (для студентов ОФО/ЗФО)

№№	Наименование разделов и тем	Максим.учебная	Количество аудиторных часов при очной форме обучения	Самост. работа
----	-----------------------------	----------------	--	----------------

пп.		нагрузка студента	Лекции	Семинары и практ.	студента
1	Диагностика системы управления кадровыми рисками	16/18	2/1	4/2	10/15
2	Формирование систем управления кадровыми рисками	43/36	5/2	8/4	28/26
3	Оценка эффективности систем управления кадровыми рисками	15/18	1/1	4/2	10/15
	Экзамен	4/4			
	Всего:	144/144	8/4	16/8	48/56

**Курсовые работы** – не предусмотрены.

**Форма проведения аттестации по дисциплине:** экзамен

**Основная литература:**

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.
2. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом [Текст] : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-392-25763-8 :

**Автор РПД** Коробкина М.А.- канд.социол.наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии.