

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Кадровые риски и их оценка»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Кадровые риски и их оценка» является формирование у студентов знаний теории и практических аспектов сущности рисков в области управления персоналом.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение причин возникновения кадровых рисков в процессе развития персонала, профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала.
2. Овладение навыками выбора и использования оптимальных методов оценки кадровых рисков.
3. Исследование факторов и условий возникновения различных видов кадровых рисков при неожиданных изменениях конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда.
4. Рассмотрение основных методов и стратегий профилактики нарушений в области кадровой безопасности в организации
5. Выработка умений принимать эффективные управленческие решения в условиях неопределённости, внезапных изменений конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Кадровые риски и их оценка» относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б.1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Антикризисное управление персоналом», «Маркетинг персонала», «Кадровая безопасность организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Качественные методы и технологии в управлении персоналом», «Управленческий учет и учет персонала», «Управление организационной культурой», «Конфликтология», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», а также для прохождения преддипломной практики.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3

ОК-3	Способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать:</i> теории, концепции и виды рисков <i>Уметь:</i> выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки рисков <i>Владеть:</i> выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки рисков
ПК-1	Знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<i>Знать:</i> основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании <i>Уметь:</i> обосновывать и формировать тактику кадровой работы в кризисных ситуациях <i>Владеть:</i> методами оценки кадровых рисков
ПК-5	Знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	<i>Знать:</i> причины возникновения кадровых рисков в процессе развития персонала, профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала <i>Уметь:</i> выявлять и классифицировать причины, факторы и источники различных видов рисков <i>Владеть:</i> навыками выбора и использования оптимальных методов оценки кадровых рисков
ПК-8	Знание основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыки разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда	<i>Знать:</i> особенности возникновения кадровых рисков при формировании и развитии социально-трудовых отношений <i>Уметь:</i> выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки кадровых рисков <i>Владеть:</i> навыками использования кадровой документации для анализа и оценки кадровых рисков
ПК-10	Навыки анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и	<i>Знать:</i> факторы и условия возникновения различных видов кадровых рисков при неожиданных изменениях конъюнктуры спроса и

	внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умение применять их на практике	предложения на рынке труда <i>Уметь:</i> принимать эффективные управленческие решения в условиях неопределенности, внезапных изменений конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда <i>Владеть:</i> навыками использования статистических материалов для анализа и оценки кадровых рисков
ПК-12	Умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	<i>Знать:</i> направления развития современных концепций управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации <i>Уметь:</i> применять основные методы и стратегии профилактики нарушений в области кадровой безопасности в организации <i>Владеть:</i> навыками управления кадровыми рисками в работе с персоналом

3. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Понятие риска. Существенные признаки рисков

Риск как мера ожидаемого неблагоприятия при неуспехе в деятельности. Риск как действие, в том или ином отношении грозящее субъекту потерей. Риск как ситуация выбора между двумя возможными вариантами действия. Риск как образ действий в условиях неопределённости.

Раздел 2. Риски в системе управления персоналом

Должностные риски, возникающие вследствие неадекватного штатного расписания, ненадлежащего описания должности, не соответствующего видам деятельности, целям, задачам, функциям. Квалификационно-образовательные риски, возникающие вследствие неадекватного набора, персонала. Риск злоупотреблений и недобросовестности, возникающий вследствие нарушения баланса различных подсистем организации.

Раздел 3. Методы управления кадровыми рисками

Разработка мер, которые положительно влияют на адаптацию новых сотрудников. Способы снижения ошибок при аттестации сотрудников. Мероприятия по развитию и повышению квалификации персонала. Риск отклонений в здоровье, наличие негативных действий по отношению к компании на предыдущем месте работы. Ошибки и риски при увольнении сотрудников.

4. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, экзамен).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда