

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры



подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Риски в управлении человеческими ресурсами М2.ДВ.1

Направление подготовки: 080400.68 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Валеев Э.Р.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No 957934114

Казань
2014

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) Валеев Э.Р. , EmRValeev@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины: сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности учитывать и эффективно управлять кадровыми рисками организации, формировать благоприятный социальный климат в коллективе, осуществлять социально ответственную деятельность компании.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " М2.ДВ.1 Профессиональный" основной образовательной программы 080400.68 Управление персоналом и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 1 курсе, 1 семестр.

Дисциплина "Риски в управлении человеческими ресурсами" является дисциплиной профессионального цикла и предусматривает использование знаний и навыков, приобретенных студентами при изучении таких курсов как "Экономика", "Микроэкономика" "Маркетинг", "Теория менеджмента" и другие.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ок-1	знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии
ок-2	знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности
ок-3	способностью занимать активную гражданскую позицию
пк-11	способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
пк-2	знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике
пк-4	знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
пк-5	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике
пк-8	знанием основ профориентации персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

4. должен демонстрировать способность и готовность:

Владеть современным инструментарием управления человеческими ресурсами, методами формирования и поддержания этического климата в организации, навыками деловых коммуникаций, методами планирования карьеры.

Уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах, оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя, проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации, разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность, использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации, идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции, диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений;

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 1 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Понятие и виды кадровых рисков. Методы анализа кадровых рисков.	1	1-6	4	12	0	
2.	Тема 2. Методы управления кадровыми рисками. Анализ результатов управления рисками компании.	1	7-12	4	12	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	1		0	0	0	зачет
	Итого			8	24	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и виды кадровых рисков. Методы анализа кадровых рисков. лекционное занятие (4 часа(ов)):

Человеческие ресурсы организаций. Методология управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Типология кадровых рисков.

практическое занятие (12 часа(ов)):

Теории управления и роли человека в организации. Социальные функции труда. Социология труда и социология организации. Социально-трудовые отношения в экономике. Рынок труда и занятость. Внутренние рынки труда и занятость персонала организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Тема 2. Методы управления кадровыми рисками. Анализ результатов управления рисками компании.

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Оценка результатов деятельности персонала организации. Выявление слабых мест организации. выявление будущих проблем организации по результатам текущего мониторинга, методики, анализ результатов. Действия по снижению риска в управлении человеческими ресурсами в организации.

практическое занятие (12 часа(ов)):

Управление наймом персонала. Методики снижения рисков в управлении человеческими ресурсами на начальных этапах отбора персонала. Оценка враждебности персонала. Концепции японского и европейского подходов к управлению персоналом с точки зрения повышения стабильности работы персонала.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Понятие и виды кадровых рисков. Методы анализа кадровых рисков.	1	1-6	Подготовка рефератов	20	Защита рефератов
2.	Тема 2. Методы управления кадровыми рисками. Анализ результатов управления рисками компании.	1	7-12	Выполнение исследовательской работы в виде подготовки презентации	20	Выступление с презентациями
	Итого				40	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

В процессе изучения дисциплины используются как традиционные методы, формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейсы, круглые столы, дискуссии, деловые игры, самостоятельная работа, исследовательская работа и т.п.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Понятие и виды кадровых рисков. Методы анализа кадровых рисков.

Защита рефератов, примерные темы:

Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала. Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме. Организация высвобождения персонала. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации. Особенности обучения взрослых. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала. Этапы и методы обучения персонала. Сущность аттестации и деловой оценки персонала. Объекты и субъекты деловой оценки персонала Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы. Организация управления профориентацией персонала. Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации. Организационный механизм управления процессом адаптации персонала. Структурные элементы организации трудовой адаптации. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности. Группировка, отбор и содержание показателей оценки персонала. Методы оценивания персонала. Содержание профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения.

Тема 2. Методы управления кадровыми рисками. Анализ результатов управления рисками компании.

Выступление с презентациями, примерные вопросы:

Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации
Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности
Этические проблемы деловых отношений в организации
Типы организационных культур
Методы управления организационной культурой
Управление конфликтами в организации
Измерение и совершенствование условий труда в организации
Проблемы дисциплины труда в современных организациях
Проблемы совершенствования рабочих мест в современных организациях
Оценка результатов труда персонала организации
Оценка затрат на персонал организации
Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования деятельности персонала организации

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

1. ЗАКОН ПАРЕТО; ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПО ПАРЕТО
2. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА
3. СОПРОТИВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМ КАК ОСНОВНОЙ СОЦИАЛЬНЫЙ РИСК ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
4. КРИТЕРИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РИСКОВ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКАМИ
5. АФОРИЗМЫ О РИСКЕ
6. "ПРЕМИЯ ДАРВИНА", ЗА САМУЮ НЕЛЕПУЮ СМЕРТЬ В КОНТЕКСТЕ ПОСЛЕДСТВИЙ НЕДООЦЕНКИ СИТУАЦИИ
7. ТЕОРИЯ ХАОСА И ЭФФЕКТ БАБОЧКИ
8. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ТЕХНОГЕННЫХ КАТАСТРОФАХ
9. ПАССИОНАРНАЯ ТЕОРИЯ ЭТНОГЕНЕЗА
10. ОРГАНИЗАЦИЯ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ
11. ВИДЫ РИСКОВ, ПРИСУЩИЕ СТАДИИ ПРОЦЕССА "ПРОИЗВОДСТВО"
12. ВИДЫ РИСКОВ, ПРИСУЩИЕ СТАДИИ ПРОЦЕССА "РЕАЛИЗАЦИЯ"
13. РИСКИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО БИЗНЕСА
14. АНАЛИЗ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗАНИМАЮЩИХСЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА, ПЕРЕПОДГОТОВКОЙ, ОБУЧЕНИЕМ
15. НЕОФОБИЯ И СОЦИОФОБИЯ
16. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЕРАЦИОННЫМИ РИСКАМИ
17. ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПСИХОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ НА ОЦЕНКУ

РИСКОВ

18. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО УЩЕРБА (ОЦЕНКА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО РИСКА)

19. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РИСКОВЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

20. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ СТРАХОВАНИЯ

21. ОБЗОР СТРАХОВАНИЯ НЕОБЫЧАЙНЫХ И НЕВЕРОЯТНЫХ СЛУЧАЕВ

22. ОСОБЕННОСТИ СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ

23. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПОЗНАНИЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ

24. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЦЕНЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

7.1. Основная литература:

Управление человеческими ресурсами, Багаутдинова, Наиля Гумеровна;Найда, Анна Михайловна;Фазлыева, Елена Павловна, 2011г.

Экономические и финансовые риски, Шапкин, Александр Сергеевич;Шапкин, Виктор Александрович, 2013г.

7.2. Дополнительная литература:

Стратегическое управление человеческими ресурсами как инструмент достижения миссии компании, Лабаджян, Мария Григорьевна, 2011г.

Управление человеческими ресурсами, Багаутдинова, Наиля Гумеровна;Найда, Анна Михайловна;Фазлыева, Елена Павловна, 2011г.

Управление персоналом организации, Федорова, Наталья Васильевна;Минченкова, Ольга Юрьевна, 2011г.

Управление персоналом, Литвинюк, Александр Александрович;Лукашевич, Владимир Владимирович;Короткова, Е. А., 2012г.

Управление персоналом, Маслова, Валентина Михайловна, 2012г.

7.3. Интернет-ресурсы:

hr-expert.net - кейсы

hr-land.com - кейсы и их решения

hrm.ru - кейсы для менеджеров по управлению персоналом

pro-personal.ru - статья "кейс-метод" вы оценке персонала

twirpx.com - статья о снижении рисков в управлении персоналом

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Риски в управлении человеческими ресурсами" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

проектор, ноутбук

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080400.68 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление человеческими ресурсами .

Автор(ы):

Валеев Э.Р. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.