

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Институт управления и территориального развития



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор  
по образовательной деятельности КФУ  
Проф. Минзарипов Р.Г.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Программа дисциплины**

Риски в управлении персоналом государственной и муниципальной службы М2.ДВ.1

Направление подготовки: 080400.68 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом государственной и муниципальной службы

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 и территориального развития:

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No

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

о формирование системы знаний об особенностях разработки и реализации кадровой политики и государства в России и других странах,

их использовании в государственном и муниципальном управлении;

о формирование определенных навыков стратегической работы с персоналом, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики в

системе образования;

о формирование компетенций по использованию кадровой политики для повышения ее эффективности в организации и эффективности всей системы управления в условиях аналитики рисков в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.

### 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.

Курс "Риски в управлении персоналом государственной и муниципальной службы" относится к циклу специальных дисциплин для магистров, обучающихся по специальности "Управление персоналом государственной и муниципальной службы". Изучение дисциплины формирует научное мировоззрение, развивает управленческое мышление, позволяет выработать навыки при решении проблем, связанных с управлением персоналом в условиях современного рынка. При освоении дисциплины предполагается знакомство студента с такими дисциплинами, как "Основы управления персоналом", "Государственное и муниципальное управление", "Управление рисками".

### 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-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-11	способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
пк-5	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике

<b>Шифр компетенции</b>	<b>Расшифровка приобретаемой компетенции</b>
пк-8	знанием основ профориентации персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

В результате изучения курса студент должен знать:

1 основные категории, понятия и термины государственной и муниципальной кадровой политики;

2 основные закономерности развития кадровых процессов, их зависимость от характера и уровня общественно-политического и экономического положения организации;

3 роль кадровой политики в оптимизации муниципального и государственного управления.

Основываясь на этих знаниях слушатель должен уметь:

1 применять методы государственной и муниципальной кадровой политики для анализа управленческих решений;

2 формировать концепцию кадровой политики и содержание программ набора, отбора, подготовки и переподготовки кадров с учетом специфики управления персоналом государственной и муниципальной службы;

3 определять правовые гарантии для решения кадровых вопросов в рамках и на основе закона.

#### **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. Предмет и задачи учебного курса. Кадровая политика в управлении персоналом государственной и муниципальной службы: цели, задачи, принципы и механизмы реализации. Основные направления реализации кадровой политики в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.	1	1-4	4	12	0	
2.	Тема 2. Социально-демографические и кадровые процессы. Кадровые стратегии и технологии в управлении персоналом государственной и муниципальной службы. Основные направления снижения рисков в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.	1	5-8	4	12	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	1		0	0	0	зачет
	Итого			8	24	0	

#### 4.2 Содержание дисциплины

**Тема 1. Предмет и задачи учебного курса. Кадровая политика в управлении персоналом государственной и муниципальной службы: цели, задачи, принципы и механизмы реализации. Основные направления реализации кадровой политики в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.**

**лекционное занятие (4 часа(ов)):**

Эволюция и современное состояние представления о кадровой политике государства и организации. Государственная кадровая политика в сфере управления персоналом государственной и муниципальной службы в России и за рубежом. Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ. Основные подходы к разработке кадровой политики в государственных и коммерческих организациях. Технологии отбора персонала. Технологии оценки персонала. Технологии обучения и развития персонала. Технологии мотивации персонала.

**практическое занятие (12 часа(ов)):**

Практические аспекты по разделам: технологии отбора персонала, технологии оценки персонала, технологии обучения и развития персонала, технологии мотивации персонала в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.

**Тема 2. Социально-демографические и кадровые процессы. Кадровые стратегии и технологии в управлении персоналом государственной и муниципальной службы. Основные направления снижения рисков в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.**

**лекционное занятие (4 часа(ов)):**

Основные подходы к пониманию социальной и экономической эффективности кадровой политики в управлении персоналом государственной и муниципальной службы. Основные подходы к оценке эффективности кадровой политики. Кадровый аудит. Выявление и оценка рисков.

**практическое занятие (12 часа(ов)):**

Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях сферы государственной и муниципальной службы.

**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. Предмет и задачи учебного курса. Кадровая политика в управлении персоналом государственной и муниципальной службы: цели, задачи, принципы и механизмы реализации. Основные направления реализации кадровой политики в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.	1	1-4	Подготовка рефератов	20	Защита рефератов

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Социально-демографические и кадровые процессы. Кадровые стратегии и технологии в управлении персоналом государственной и муниципальной службы. Основные направления снижения рисков в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.	1	5-8	Разбор пакета кейсов, предложенных преподавателем	20	Проверка кейсов
	Итого				40	

### 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Применяемые интерактивные формы обучения: метод кейс-стади, работа по подготовке и защите презентаций.

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

**Тема 1. Предмет и задачи учебного курса. Кадровая политика в управлении персоналом государственной и муниципальной службы: цели, задачи, принципы и механизмы реализации. Основные направления реализации кадровой политики в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.**

Защита рефератов, примерные темы:

Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала. Структура дохода. Общая структура вознаграждения персонала. Социальные выплаты. Денежный эквивалент социального пакета. Увольнение и демотивация. Аутплейсмент. Методы формирования кадрового резерва. Методы поддержания работоспособности персонала. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры. Маркетинговый подход к работе с персоналом: рабочие места как продукты маркетинга; основные направления маркетинга персонала. Построение модели ключевых компетенций организации. Управление знаниями в организации. Развитие персонала организации в стратегическом и операционном периодах. Концепция обучающейся организации. Стратегия и программа развития персонала организации: структура, основные направления, принципы разработки. Взаимосвязь функциональных целей, критических факторов успеха и ключевых показателей эффективности деятельности организации. Методы оценки эффективности реализации функций управления персоналом. Методологические подходы к пониманию эффективности кадровой политики. Эффективности реализации кадровой политики государственной организации.

**Тема 2. Социально-демографические и кадровые процессы. Кадровые стратегии и технологии в управлении персоналом государственной и муниципальной службы. Основные направления снижения рисков в управлении персоналом государственной и муниципальной службы.**

Проверка кейсов, примерные вопросы:

1. Система муниципальных органов в Республике Татарстан. 2. Понятие профессионализма. 3. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов муниципального управления. 4. Понятие оценки кадров и ее значение. 5. Должности муниципальной службы. 6. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. 7. Аттестация. Квалификационные разряды муниципальных служащих. Проблемы оценки кадров

### **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к зачету:

1. Эволюция роли человеческого фактора в управлении и основные концепции и практики управления людьми
2. Кадровая политика и философия управления организацией
3. Особенности кадровой политики в государства
4. Особенности политики в государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой
5. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
6. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
7. Особенности гендерной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
8. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы государственного муниципального управления
9. Методы разработки и реализации кадровой политики.
10. Реализация кадровой политики в управленческом цикле
11. Кадровая политика и выбор кадровых технологий
12. Эволюция трудовых отношений и кадровая политика.
13. Кадровая политика и заемный труд
14. Рынок фриланс-услуг и его использование в кадровой политике.
15. Особенности разработки и реализации персонал-технологий в государственных организациях.
16. Управленческий цикл (функции управления человеческими ресурсами
17. Анализ и проектирование рабочих мест. Спецификация рабочих мест
18. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах и определение источников удовлетворения этих потребностей
19. Набор и отбор персонала как элементы кадровой политики: скрининг, рекрутинг и хедхантинг.
20. Трансформация типа трудовых отношений и кадровая политика
21. Адаптация, социализация и профессиональная деформация персонала
22. Трудовой потенциал и человеческий капитал
23. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.
24. Технология разработки модели оптимальной компетенции
25. Квалификация персонала. Виды и формы обучения.
26. Системный подход к проблеме обучения и развития персонала.
27. Современные зарубежные, отечественные подходы и практики к проблемам обучения. Традиционное и интерактивное обучение.
28. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых.



29. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.
30. Оценка эффективности профессионального обучения (программ обучения).
31. Организационное обучение и обучающая организация.
32. Управление развитием и карьерой.
33. Принципы формирования бюджета службы управления персоналом по статье расходов "Обучение и развитие персонала". Экономические аспекты подготовки персонала.
34. Аттестация персонала.
35. Концепции мотивации. Основные теории. Практика применения.
36. Экономическая мотивация. Основные концепции стимулирования труда. Виды и формы стимулирования.

### 7.1. Основная литература:

Управление персоналом, Базаров, Тахир Юсупович, 2008г.

Управление персоналом, Кафидов, Валерий Викторович, 2005г.

Развивающее управление персоналом, Спивак, Владимир Александрович, 2004г.

1. Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, государственного экзамена: Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. А.Я.Кибанова - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 506 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-005577-0, 500 экз.

<http://znanium.com/bookread.php?book=309410>

2. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9776-0072-9, 2000 экз.

<http://znanium.com/bookread.php?book=246967>

3. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 352 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004165-0, 1500 экз.

<http://znanium.com/bookread.php?book=247976>

### 7.2. Дополнительная литература:

Управление персоналом, Кафидов, Валерий Викторович, 2005г.

1. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003198-9, 2500 экз.

<http://znanium.com/bookread.php?book=347768>

2. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 263 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-005067-6, 500 экз.

<http://znanium.com/bookread.php?book=325389>

3. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум / В.В. Авдеев. - М.: ФиС, 2008. - 256 с.: ил.; 60x88 1/16. (переплет) ISBN 978-5-279-03283-9, 2000 экз.

<http://znanium.com/bookread.php?book=164248>

### 7.3. Интернет-ресурсы:

[http://www.consultant.ru/sys/download\\_books/](http://www.consultant.ru/sys/download_books/) - электронная библиотека студента

<http://www.e-xecutive.ru/education/cases/> - бизнес-кейсы

[http://www.hr-land.com/pages/keyisy\\_i\\_metodika\\_ih\\_resheniya.html](http://www.hr-land.com/pages/keyisy_i_metodika_ih_resheniya.html) - кейсы hr-land

<http://www.ippnou.ru/article/personal/> - архив статей по управлению персоналом

<http://www.twirpx.com/file/15592/> - кейсы по управлению персоналом

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)**

Освоение дисциплины "Риски в управлении персоналом государственной и муниципальной службы" 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 персоналом государственной и муниципальной службы .

Автор(ы):

Валеев Э.Р. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.