

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан економічного факультету
_____ А. В. Череп
« _____ » _____ 2019 р.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

підготовки магістрів

Спеціальності 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

Укладач Герасимова Віталія Олександрівна, к.е.н., ст. викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри управління
персоналом і маркетингу

Протокол №1 від “20” серпня 2019 р.
Завідувач кафедри управління
персоналом і маркетингу

_____ М.М. Іванов

Ухвалено науково-методичною
радою
економічного факультету

Протокол №1 від “21” серпня 2019 р.
Голова науково-методичної ради
факультету

_____ І.І. Колобердянко

2019 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 7	Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки	Нормативна	
	Спеціальність 051 «Економіка»	Цикл професійної підготовки	
Розділів – 2		Рік підготовки:	
		2-й	
Загальна кількість годин – 210	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»	Лекції	
		34 год.	
		Практичні	
		22 год.	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 год. самостійної роботи студента – 11 год.	рівень вищої освіти: магістерський	Самостійна робота	
		154 год.	
		Вид підсумкового контролю: залік	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Управління кадровими ризиками» є формування і розвиток професійного мислення, знань і умінь в обґрунтуванні, розробці та використанні механізму ризик-менеджменту в управлінні людськими ресурсами організації.

Основними завданнями навчальної дисципліни «Управління кадровими ризиками» є формування системи знань з питань, що визначають організацію ризик-менеджменту при управлінні персоналом, оволодіння навичками оцінки кадрових ризиків та розробки програми управління кадровими ризиками у підприємстві.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

Знати:

- види кадрових ризиків відповідно до основних класифікаційних ознак;
- способи виявлення кадрових ризиків;
- методи оцінки і моніторингу кадрових ризиків;
- принципи оцінки ефективності управління кадровими ризиками;
- основні підходи і моделі до розуміння ризику в управлінні персоналом організації.

Уміти:

- діагностувати і аналізувати соціально-економічні проблеми і процеси в організаціях з позицій що проектується ризиків;
- управляти основними видами ризиків при підборі, відборі, наймі, розвитку і звільненні працівників;
- запобігати ризикам при здійсненні проектів в сфері управління персоналом;
- оцінювати ризики, соціальну та економічну ефективність прийнятих рішень в управлінні персоналом.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні досягти таких професійних компетентностей:

- оволодіння знаннями щодо науково-теоретичних основ та прикладних джерел у сфері ризик-менеджменту у сфері управління персоналом;
- оволодіння професійними навичками оцінки наслідків прийнятих організаційно-управлінських рішень;
- застосування сучасних методів оцінки кадрових ризиків та оцінки ефективності управління кадровими ризиками на підприємстві;
- опанування порядком підготовки та обґрунтування короткострокових та довгострокових управлінських рішень в кадровому ризик-менеджменті;
- здатність опрацьовувати наукову інформацію, аналізувати й узагальнювати її, робити наукові висновки із досліджень, належним способом оформляти та презентувати їх результати.

Міждисциплінарні зв'язки. Вивчення навчальної дисципліни студент розпочинає, прослухавши більшість навчальних дисциплін загального та професійного циклів. Дисципліна «Управління кадровими ризиками» ґрунтується на знаннях, отриманих студентами в результаті вивчення таких курсів: «Основи управлінського консультування», «Технології кадрової роботи», «Управління трудовим потенціалом», «Аудит персоналу», «Теорія і практика кадрового консультування», «Професійний коучінг», «Бізнес-комунікації в управлінні персоналом».

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Розділ 1 «ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ»

Тема 1. Теоретичні концепції та підходи до вивчення поняття ризику

Підходи до визначення поняття «ризик» в економіці і в управлінні організацією. Функції і властивості ризиків. Класична теорія ризику. Неокласичне розуміння ризику як ймовірності відхилення від запланованого результату. Сучасний розвиток теорій ризику. Соціологічна теорія ризику.

Тема 2. Фактори і джерела ризику в управлінні персоналом

Взаємозв'язок факторів і джерел ризику. Класифікація факторів ризику: фонові, непрямого впливу, прямого впливу, внутрішньоорганізаційні фактори ризику. Структурні і процесні фактори ризику, їх взаємозв'язок. Основні проблеми ідентифікації та оцінки впливу процесуальних факторів ризику на ефективність управління. Динаміка факторів ризику як показник кризового стану процесів.

Тема 3. Концепції оцінки кадрових ризиків

Значення принципів оцінки ризиків. Методологічні засади оцінки ризиків. Кількісні та якісні методи оцінки ризику, умови їх використання та комбінування. Моделювання в управлінні ризиками. Методика виявлення факторів кадрових ризиків. Інформаційна база для проведення оцінки кадрових ризиків на підприємстві.

Тема 4. Методи та принципи управління кадровими ризиками

Характеристика методів управління ризиками. Принципи використання і комбінування методів управління ризиками. Управління ризиками на індивідуальному рівні. Управління ризиками на організаційному рівні. Управління ризиками на державному і міждержавному рівнях.

Тема 5. Оцінка ефективності управління кадровими ризиками

Поняття ефективності при управлінні кадровими ризиками. Підходи до визначення критеріїв ефективності управління кадровими ризиками. Класифікація ключових показників ефективності за різними ознаками. Економічний ефект від управління кадровими ризиками на підприємстві.

Розділ 2. «КАДРОВІ РИЗИКИ В ОКРЕМИХ НАПРЯМАХ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА»

Тема 6. Класифікація кадрових ризиків

Принципи та ознаки класифікації ризиків. Класифікація ризиків за факторами виникнення. Класифікація ризиків за часом виникнення. Класифікація ризиків за характером обліку. Класифікація ризиків за ознакою залежності від галузевого фактора. Класифікація ризиків за характером наслідків. Класифікація ризиків за формою можливого збитку. Класифікація ризиків за сферою виникнення.

Тема 7. Ризики при підборі персоналу

Традиційні і сучасні методи підбору персоналу та їхні ризики: порівняння та аналіз. Критерії методик діагностики при підборі персоналу. Ризики підбору персоналу недостатньої кваліфікації. Ризики найму неблагонадійного персоналу. Програма кадрового ризик-менеджменту у сфері підбору персоналу.

Тема 8. Ризики адаптації нових співробітників

Основні підходи до адаптації працівників та ризики кожного з них. Ризики звільнення співробітника в період адаптації. Ризики плинності персоналу. Передумови успішності особистості в командній діяльності. Проблемні аспекти в роботі команди. Програма кадрового ризик-менеджменту у сфері адаптації нових співробітників.

Тема 9. Ризики оцінки та атестації персоналу

Необхідність та значення оцінки персоналу. Методи проведення оцінки та атестації персоналу та їхні ризики. Ризик демотивації персоналу. Ризик сприйняття оцінки з боку персоналу як несправедливої. Програма кадрового ризик-менеджменту у сфері оцінки та атестації персоналу.

Тема 10. Ризики розвитку і навчання персоналу

Ризик перенавантаженості. Ризик невикористання отриманих знань на робочому місці. Ризик небажання повертатися на поточне місце у співробітників, які підвищили кваліфікацію. Ризик низької ефективності навчання. Програма кадрового ризик-менеджменту у сфері розвитку і навчання персоналу.

Тема 11. Ризики при звільненні співробітників

Ризик переходу на роботу до конкурентної організації. Ризик втрати клієнтської бази. Ризик скаргу до контролюючих органів. Репутаційний ризик. Ризик соціальної напруженості в колективі. Програма кадрового ризик-менеджменту у сфері звільнення співробітників. Технологія аутплейсменту.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин							
	денна форма				Заочна форма			
	Усьо -го	у тому числі			Усьо -го	у тому числі		
		л	п	с.р.		л	п	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Розділ 1. Теоретичні засади управління кадровими ризиками								
Тема 1. Теоретичні концепції та підходи до вивчення поняття ризику	19	3	2	14				
Тема 2. Фактори і джерела ризику в управлінні персоналом	19	3	2	14				
Тема 3. Концепції оцінки кадрових ризиків	19	3	2	14				
Тема 4. Методи та принципи управління кадровими ризиками	19	3	2	14				
Тема 5. Оцінка ефективності управління кадровими ризиками	20	4	2	14				
Разом за розділом 1	96	16	10	70				
Розділ 2. Кадрові ризики в окремих напрямках кадрової політики підприємства								
Тема 6. Класифікація кадрових ризиків	19	3	2	14				
Тема 7. Ризики при підборі персоналу	19	3	2	14				
Тема 8. Ризики адаптації нових співробітників	19	3	2	14				
Тема 9. Ризики оцінки та атестації персоналу	19	3	2	14				
Тема 10. Ризики розвитку і навчання персоналу	19	3	2	14				
Тема 11. Ризики при звільненні співробітників	19	3	2	14				
Разом за розділом 2	114	18	12	84				
Усього годин	210	34	22	154				

5. Темі лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Теоретичні концепції та підходи до вивчення поняття ризику	3	
2	Фактори і джерела ризику в управлінні персоналом	3	
3	Концепції оцінки кадрових ризиків	3	
4	Методи та принципи управління кадровими ризиками	3	
5	Оцінка ефективності управління кадровими ризиками	4	
6	Класифікація кадрових ризиків	3	
7	Ризики при підборі персоналу	3	
8	Ризики адаптації нових співробітників	3	
9	Ризики оцінки та атестації персоналу	3	
10	Ризики розвитку і навчання персоналу	3	
11	Ризики при звільненні співробітників	3	
Усього		34	

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Теоретичні концепції та підходи до вивчення поняття ризику	2	
2	Фактори і джерела ризику в управлінні персоналом	2	
3	Концепції оцінки кадрових ризиків	2	
4	Методи та принципи управління кадровими ризиками	2	
5	Оцінка ефективності управління кадровими ризиками	2	
6	Класифікація кадрових ризиків	2	
7	Ризики при підборі персоналу	2	
8	Ризики адаптації нових співробітників	2	
9	Ризики оцінки та атестації персоналу	2	
10	Ризики розвитку і навчання персоналу	2	
11	Ризики при звільненні співробітників	2	
Усього		22	

7. Самостійна робота студентів

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. Теоретичні концепції та підходи до вивчення поняття ризику Умови ризику як об'єктивні умови функціонування і розвитку організації. Концепція конфлікту цілей в організації. Роль соціально-економічного розвитку суспільства в еволюції теорії і практики управління ризиками.	14	
2	Тема 2. Фактори і джерела ризику в управлінні персоналом Істотні ознаки ризиків і їх вплив на ефективність управління. Фізіологічні і психологічні особливості людини як джерела ризику.	14	
3	Тема 3. Концепції оцінки кадрових ризиків Моніторинг і облік кадрових ризиків.	14	
4	Тема 4. Методи та принципи управління кадровими ризиками Управлінське рішення, як об'єкт управління ризиками. Цілі управління ризиками. Взаємозв'язок планування ризиків і планування розвитку організації.	14	
5	Тема 5. Оцінка ефективності управління кадровими ризиками Показники ефективності управління кадровими ризиками на підприємстві	14	
6	Тема 6. Класифікація кадрових ризиків Особливості використання класифікації ризиків в розробці управлінських рішень..	14	
7	Тема 7. Ризики при підборі персоналу Оперативний контроль ризиків при підборі персоналу	14	
8	Тема 8. Ризики адаптації нових співробітників Оперативний контроль ризиків при адаптації нових співробітників	14	
9	Тема 9. Ризики оцінки та атестації персоналу Оперативний контроль ризиків при оцінці та атестації персоналу	14	
10	Тема 10. Ризики розвитку і навчання персоналу Оперативний контроль ризиків при розвитку і навчанні персоналу	14	
11	Тема 11. Ризики при звільненні співробітників Оперативний контроль ризиків при звільненні співробітників	14	
Усього		154	

8. Види контролю і система накопичення балів

Система накопичення балів – проста сума балів, які отримано студентом за семестр. Розподіл балів наведено в таблиці.

Поточний контроль знань				Підсумковий контроль знань	Сума		
Атестація 1	бали	Атестація 2	бали	залік			
Практичне заняття 1 (опитування)	3	Практичне заняття 6 (опитування)	3				
Практичне заняття 2 (опитування)	3	Практичне заняття 7 (опитування)	3				
Практичне заняття 3 (опитування, розв'язання задач)	5	Практичне заняття 8 (опитування)	3				
Практичне заняття 4 (опитування)	3	Практичне заняття 9 (опитування, розв'язання задач)	5				
Практичне заняття 5 (опитування, розв'язання задач)	5	Практичне заняття 10 (опитування)	3				
		Практичне заняття 11 (опитування)	3				
Тестування	10	Тестування	10				
29 балів		31 бал				40 балів	100 балів

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття складається з індивідуального опитування, яке включає різні форми виявлення ступеня засвоєння теоретичного матеріалу та розв'язання задач.

У разі індивідуального опитування бали нараховуються за такою схемою:

– 3 бали – відповідь відзначається повнотою виконання без допомоги викладача. Студент володіє узагальненими знаннями з предмета, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє застосовувати вивчений матеріал. Студент має системні, дієві здібності у навчальній діяльності, користується широким арсеналом засобів обґрунтування своєї думки, вирішує складні проблемні завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозування явищ; вміє ставити та розв'язувати проблеми.

– 2 бали – відповідь і завдання відзначаються неповнотою виконання за консультацією викладача. З допомогою викладача здатен відтворювати логіку наукових положень; має фрагментарні навички в роботі з підручником, науковими джерелами; має стійкі навички роботи з конспектом, може самостійно оволодіти більшою частиною навчального матеріалу. Може аналізувати навчальний матеріал, порівнювати і робити висновки; відповідь його правильна, але недостатньо осмислена.

– 1 бал – студент володіє матеріалом на початковому рівні (значну частину матеріалу засвоює на репродуктивному рівні).

За розв'язання практичних задач бали нараховуються за такою схемою:

- 2 бали – студент правильно розв'язав задачу;
- 1 бал – студент розв'язав задачу з помилками;
- 0 балів – студент не розв'язав задачу.

Тестування дозволяє перевірити теоретичні знання студента та проводиться в системі MOODLE. Максимальна оцінка, яку студент може отримати по результатам тестування складає 10 балів. Тест містить 3-4 відповіді, одна з яких є правильною. За правильну відповідь на одне запитання студент отримує 1 бал, таким чином, відповівши правильно на всі запитання, студент може отримати 10 балів.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗАЛІКОВОЇ РОБОТИ

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання залікової роботи складає 40 балів. Залікова робота містить три теоретичних питання, кожне з яких оцінюється в 10 балів, та задачу, яка оцінюється в 10 балів.

Результат виконання студентом кожного теоретичного завдання оцінюється за такою шкалою:

- **10 балів:** студент правильно відповів на теоретичне питання;
- **7-9 балів:** студент дав не повну відповідь без суттєвих помилок або з незначними помилками;

- **3-6 бали:** студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 30 % питання, зокрема знає тільки визначення понять та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

- **1-2 бали:** студент знає тільки визначення понять;

- **0 балів:** студент не відповів на питання або дав неправильну відповідь.

Результат розв'язання задачі оцінюється за такою шкалою:

- **10 балів:** студент правильно розв'язав задачу;
- **5-6 балів:** студент розв'язав задачу з помилками, але зрозуміло, що він знає алгоритм розв'язання задачі;

- **3-4 бали:** студент розв'язав задачу з помилками, з яких зрозуміло, що він не знає алгоритм розв'язання задачі;

- **2 бали:** студент правильно вписав формулу, за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання, виконав допоміжні розрахунки;

- **1 бал:** студент правильно вписав формулу, за якою розв'язується задача;

- **0 балів:** студент не розв'язав задачу.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
A	90 – 100 (відмінно)	5 (відмінно)	Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75 – 84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)		

8. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Зайченко О. І., Кузнецова О. І. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2015. 232 с.
2. Матвіїшин Є. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 200 с.
3. Никифоренко В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч.-метод. посіб. Одеса: Атлант, 2014. 209 с.
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2013. 466 с.
5. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом.: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 528 с.

Додаткова

1. Булавська В.О., Зінкевич С.С., Попенко І. М. Правове забезпечення зайнятості населення: збірник нормативних актів та інформаційно-методичних матеріалів. – Рівне, 2000.
2. Калініна С. П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект: монографія. Донецьк, 2005. 227с.
3. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону: монографія. Рівне: НУВГП, 2010. 222с.
4. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В.В. Психологія управлінської діяльності лідера: навч. посіб. Харків, 2017. 100 с.
5. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посіб. Івано-Франківськ: «Лілея- НВ», 2015. 296 с.
6. Равино А. В. Основы лидерства : тексты лекций. Минск: БГТУ, 2014. 85 с.

Інформаційні ресурси

1. Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>.
2. Законодавство України. URL: <http://rada.gov.ua>.
3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.

Погоджено _____
з навчальним відділом
«_____» _____