

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ и.о. ректора

от «07» июня 2021 г. № 80

**Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками**  
**рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и кадровой службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 108 очная форма обучения: зачет 8

В том числе в форме практической  
подготовки (ПП) – 4

(очная)

**Очная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т. ч. в форме ПП</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
– лекции	12	12
– практические (семинарские)	24/4	24/4
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>Зачет</b>		
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:  
канд. пед. наук., доцент, доцент

А.В. Кутузова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «08» апреля 2021 г. № 9.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук., доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели дисциплины</b>	
1	формирование представлений в области управления рисками
2	формирование умений и навыков по прогнозированию кадровых рисков и созданию программ их профилактики
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	изучение основных положений управления рисками, связанными с персоналом
2	получение навыков проведения анализа рисков в сфере управления персоналом
3	освоение применения методов управления рисками в управлении персоналом с учетом прогнозных значений
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
<b>Профессионально-трудовое воспитание обучающихся</b>	
<p>Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;</li> <li>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;</li> <li>– формирование психологии профессионала;</li> <li>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;</li> <li>– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли</li> </ul>	
<b>Научно-образовательное воспитание обучающихся</b>	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;</li> <li>– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;</li> <li>– популяризация научных знаний среди обучающихся;</li> <li>– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;</li> <li>– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;</li> <li>– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности</li> </ul>	

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации
3	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
4	Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
ПК-1.2. Способен осуществлять администрирование и	ПК-1.2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации,	Знать: базовые понятия управления рисками; подходы к классификации и прогнозированию рисков в системе управления персоналом Уметь: классифицировать риски в системе управления

<p>документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом</p>	<p>персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом  Владеть: методами управления рисками в сфере управления персоналом; приемами повышения кадровой безопасности организации на основании прогнозных значений</p>
--	---	--

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
1.0	<b>Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками</b>						
1.1	Идентификация и анализ риска в деятельности организации	8	3	6		18	ПК-1.2.2
1.2	Специфика рисков в различных функциональных областях организации	8	3	6		18	ПК-1.2.2
2.0	<b>Раздел 2. Методические основы управления кадровыми рисками</b>						
2.1	Классификация рисков в системе управление персоналом и методы управления ими	8	3	6/2		18	ПК-1.2.2
2.2	Специфика кадровых рисков и методов управления ими	8	3	6/2		18	ПК-1.2.2
	Итого	8	12	24/4		72	
	Форма промежуточной аттестации – зачет	8					ПК-1.2.2

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Духновский С. В.	Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] - <a href="https://urait.ru/bcode/531893">https://urait.ru/bcode/531893</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.2	Одегов Ю. Г.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/531529">https://urait.ru/bcode/531529</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

**6.1.2 Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Касьяненко Т.Г.	Анализ и оценка рисков в бизнесе : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] - <a href="https://urait.ru/bcode/510969">https://urait.ru/bcode/510969</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.2	Воронцовский, А.В.	Оценка рисков : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] - <a href="https://urait.ru/bcode/513650">https://urait.ru/bcode/513650</a>	Москва: Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.3	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/bcode/510341">https://urait.ru/bcode/510341</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

**6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Кутузова А. В.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн

**6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013-2023. – URL: <a href="http://umcздт.ru/books/">http://umcздт.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: <a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			

6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo.krsk.irgups.ru/">http://sdo.krsk.irgups.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>	
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://denti.krw.rzd">http://denti.krw.rzd</a> . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется
<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать</p>

	<p>определения, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Управление кадровыми рисками» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 72 часа по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической частей, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p> <p><b>Обучающийся очной формы обучения выполняет:</b> 8 семестр ИДЗ № 1 «Решение профессиональной задачи в сфере управления персоналом с использованием современных методов оценки рисков». Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ</p>	



ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**Приложение № 1 к рабочей программе  
Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками**

## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий.

#### Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» участвует в формировании компетенций:

ПК-1.2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
---	--------	--	--	---------------------------------------	--

8 семестр					
1	1-3	Текущий контроль	Идентификация и анализ риска в деятельности организации	ПК-1.2.2	Собеседование (устно)
2	4-6	Текущий контроль	Специфика рисков в различных функциональных областях организации	ПК-1.2.2	Собеседование (устно)
3	6	Текущий контроль	<b>Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками</b>	ПК-1.2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	7-9	Текущий контроль	Классификация рисков в системе управление персоналом и методы управления ими	ПК-1.2.2	Собеседование (устно) <b>В рамках ПП:</b> Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	10-11	Текущий контроль	Специфика кадровых рисков и методов управления ими	ПК-1.2.2	Собеседование (устно) <b>В рамках ПП:</b> Задания творческого уровня (письменно)
6	11	Текущий контроль	<b>Раздел 2. Методические основы управления кадровыми рисками</b>	ПК-1.2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	12	Промежуточная аттестация - зачет	<b>Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками</b> <b>Раздел 2. Методические основы управления кадровыми рисками</b>	ПК-1.2.2	Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий (устно)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

### Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного

		(или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	уровня
3	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины/  
прохождении практики при проведении промежуточной аттестации  
в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении  
текущего контроля успеваемости**

**Собеседование**

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами

		выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий  Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

### Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

### Задание творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и

		речевых ошибок
«хорошо»		Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»		В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

### Критерии и шкала оценивания тестов

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

## 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования  
по теме «Идентификация и анализ риска в деятельности организации»

1. Риски в окружающем мире
2. Риск и неопределенность
3. Объективное и субъективное понимание риска
4. Структурные характеристики риска

Образец типовых вопросов для собеседования  
по теме «Специфика рисков в различных функциональных областях организации»

1. Риски нарушения законодательства
2. Риски опасных действий человека

3. Оценка факторов среды
4. Оценка вероятности проявления угроз
5. Количественные оценки вероятностей и рисков
6. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб».
7. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности
8. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)

#### Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Классификация рисков в системе управление персоналом и методы управления ими»

1. Классификация рисков по типу объектов
2. Классификация рисков по причине ущерба
3. Классификация рисков по специфике исходов
4. Классификация рисков по уровню возникновения риска
5. Управление риском
6. Свойства системы управления риском
7. Принципы управления риском
8. Управление риском и стратегия развития фирмы

#### Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Специфика кадровых рисков и методов управления ими»

1. Управление рисками при подборе персонала
2. Комплексный подход к подбору персонала
3. Риски адаптации новых сотрудников
4. Риски оценки и аттестации персонала
5. Риски развития и обучения персонала
6. Риски при увольнении сотрудников

### 3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня  
по теме «Классификация рисков в системе управление персоналом и методы управления ими», выполняемых в рамках практической подготовки,  
(трудовая функция В/03.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом)

Задание: Провести анализ основных кадровых рисков. Результаты представить в таблице. Задание выполняется студентами в малых группах по 3-5 человек, сформированных случайным образом или согласно пожеланиям студентов работать совместно.

Функция управления персоналом	Риски	Вид риска	Фактор риска
1	2	3	4
Источник риска	Показатели рисков ситуации в организации	Описание возможных последствий для организации	Метод оценки
5	6	7	8

### 3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.



Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания выполняемых в рамках практической подготовки, по теме «Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом» (трудовая функция В/03.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ:

1. Оценить риски подбора, отбора и найма новых сотрудников на основе матрицы «вероятность-ущерб» и предложить методы управления выявленными рисками, в рамках основных стратегий управления рисками.
2. Оценить риски адаптации новых сотрудников на основе матрицы «вероятность-ущерб» и предложить методы управления выявленными рисками, в рамках основных стратегий управления рисками.
3. Оценить риски оценки и аттестации персонала на основе матрицы «вероятность-ущерб» и предложить методы управления выявленными рисками, в рамках основных стратегий управления рисками.
4. Оценить риски развития и обучения персонала на основе матрицы «вероятность-ущерб» и предложить методы управления выявленными рисками, в рамках основных стратегий управления рисками.
5. Оценить риски при увольнении сотрудников на основе матрицы «вероятность-ущерб» и предложить методы управления выявленными рисками, в рамках основных стратегий управления рисками.

### 3.4 Типовые тестовые вопросы

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам дисциплины используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

#### **Типы тестовых заданий:**

**ЗТЗ** – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

**ОТЗ** – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

**Структура тестовых материалов по дисциплине  
«Управление кадровыми рисками»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
ПК-1.2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Идентификация и анализ риска в деятельности организации	Концепция риска	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Идентификация рисков	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Анализ рисков	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
	Специфика рисков в различных функциональных областях организации	Риски для различных объектов	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Риски по функциональным направлениям деятельности предприятия	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Оценка и управление рисками по функциональным направлениям деятельности предприятия	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
	Классификация рисков в системе управление персоналом и методы управления ими	Сущность и содержание понятия «кадровый риск»	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Методы оценки кадровых рисков	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Методы управления кадровыми рисками	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
	Специфика кадровых рисков и методов управления ими	Стратегия риск-менеджмента	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Политика риск-менеджмента	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Тактика риск-менеджмента	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
	<b>Итого</b>				120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

**Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины**

Норма времени – 45 мин.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1. ... – следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера
2. Какие потери можно обозначить как трудовые?
  - а) потери рабочего времени+
  - б) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
  - в) уплата дополнительных налогов
  - г) невыполнение сроков сдачи объекта
  - д) потери материалов
  - е) ущерб здоровью

- ж) потери сырья
- з) ущерб репутации
- и) выплата штрафа

3. Какие потери можно считать финансовыми?

- а) потери ценных бумаг+
- б) потери сырья
- в) невыполнение сроков сдачи объекта
- г) выплата штрафа+
- д) уплата дополнительных налогов+
- е) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию+

4. Факторы, которые влияют на уровень финансовых рисков подразделяются на:

- а) объектные и субъектные;+
- б) позитивные и негативные;
- в) простые и сложные.

5. Какие потери можно отнести к потерям времени

- а) невыполнение сроков сдачи объекта+
- б) потери ценных бумаг
- в) выплата штрафа
- г) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
- д) уплата дополнительных налогов

6. ... - систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты

7. Что является принципом действия механизма диверсификации?

- а) избежание рисков;
- б) разделение рисков;+
- в) снижение рисков.

8. ... - начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик

9. Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль?

10. На какие виды подразделяются риски по уровню потерь?

- а) допустимый, критический и катастрофический;+
- б) недопустимый, допустимый и критический;
- в) критический, катастрофический и недопустимый.

11. Как называются риски, которые практически всегда несут в себе потери?

12. Риски, которые обусловлены деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией – ...

13. Как называются риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли?

- а) катастрофическими
- б) критическими
- в) допустимыми+

14. В чем состоит социально-экономическая функция риска?

- а) в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике – отрасли деятельности, в которых риск приемлем+
- б) в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода
- в) оба варианта верны

15 Метод оценки риска, который используется в ситуациях, когда принимаемые решения сильно зависят от принятых ранее и определяют сценарии дальнейшего развития событий – ...

16 ... – метод оценки риска, который представляет собой серию численных экспериментов, призванных получить эмпирические оценки степени влияния различных факторов на некоторые зависящие от них результаты?

17. Объект управления в риск-менеджменте:

а) риск, рискованные вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами+

б) все варианты верны

в) специальная группа людей, которая посредством различных приемов и способов управленческого воздействия осуществляет управление рисками

18. Несоответствие вида вознаграждения мотивационному профилю персонала – это риски

### **3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету** (для оценки знаний)

1. Риски в окружающем мире
2. Риск и неопределенность
3. Объективное и субъективное понимание риска
4. Структурные характеристики риска
5. Классификация рисков по типу объектов
6. Классификация рисков по причине ущерба
7. Классификация рисков по специфике исходов
8. Классификация рисков по уровню возникновения риска
9. Управление риском
10. Свойства системы управления риском
11. Принципы управления риском
12. Управление риском и стратегия развития фирмы
13. Факторы кадровых рисков.
14. Риски нарушения законодательства
15. Риски опасных действий человека
16. Оценка факторов среды
17. Оценка вероятности проявления угроз
18. Количественные оценки вероятностей и рисков
19. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб».
20. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности
21. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)
22. Формирование модели нарушителя
23. Ошибки при подборе персонала
24. Критерии методик диагностики при подборе персонала
25. Управление рисками при подборе персонала
26. Комплексный подход к подбору персонала
27. Риски адаптации новых сотрудников
28. Риски оценки и аттестации персонала
29. Риски развития и обучения персонала
30. Риски при увольнении сотрудников
31. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность
32. Психологические факторы риска

### **3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету** (для оценки умений)

Вариант 1

1. Перечислить риски для предприятия по типу объектов
2. Провести оценку факторов среды для предприятия
3. Провести количественную оценку вероятностей и рисков предыдущего пункта задания

4. Оценить риски адаптации новых сотрудников на основе матрицы «вероятность-ущерб»
5. Оценить риски адаптации новых сотрудников на основе оценки степени выполнения требований безопасности
6. Оценить риски адаптации новых сотрудников на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)

#### Вариант 2

1. Перечислить риски для предприятия по причине ущерба
2. Провести оценку вероятности проявления угроз для организации
3. Провести количественную оценку вероятностей и рисков предыдущего пункта задания
4. Оценить риски оценки и аттестации персонала на основе матрицы «вероятность-ущерб»
5. Оценить риски оценки и аттестации персонала на основе оценки степени выполнения требований безопасности
6. Оценить риски оценки и аттестации персонала на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)

#### Вариант 3

1. Перечислить риски для предприятия по специфике исходов
2. Провести оценку факторов среды для предприятия
3. Провести количественную оценку вероятностей и рисков предыдущего пункта задания
4. Оценить риски развития и обучения персонала на основе матрицы «вероятность-ущерб»
5. Оценить риски развития и обучения персонала на основе оценки степени выполнения требований безопасности
6. Оценить риски развития и обучения на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)

#### Вариант 4

1. Перечислить риски для предприятия по уровню возникновения риска
2. Провести оценку вероятности проявления угроз для организации
3. Провести количественную оценку вероятностей и рисков предыдущего пункта задания
4. Оценить риски при увольнении сотрудников на основе матрицы «вероятность-ущерб»
5. Оценить риски при увольнении сотрудников на основе оценки степени выполнения требований безопасности
6. Оценить риски при увольнении сотрудников на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР).

### **3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

#### Вариант 1

1. Применить принципы управления риском для ситуации, данной преподавателем
2. Показать, как управление рисками может способствовать стратегии развития фирмы для ситуации, выданной преподавателем
3. Привести ситуацию в которой причиной сбывшегося риска был страх
4. Определить риски адаптации новых сотрудников по описанию работников, данным преподавателем

#### Вариант 2

1. Применить принципы управления риском для ситуации, данной преподавателем
2. Показать, как управление рисками может способствовать стратегии развития фирмы для ситуации, выданной преподавателем
3. Привести ситуацию в которой причиной сбывшегося риска было безразличие
4. Определить риски подбора персонала по описанной преподавателем системе управления персоналом организации

### Вариант 3

1. Применить принципы управления риском для ситуации, данной преподавателем
2. Показать, как управление рисками может способствовать стратегии развития фирмы для ситуации, выданной преподавателем
3. Привести ситуацию в которой причиной сбывшегося риска была раздражительность
4. Определить риски при увольнении сотрудника в зависимости от занимаемой им должности

### Вариант 4

1. Применить принципы управления риском для ситуации, данной преподавателем
2. Показать, как управление рисками может способствовать стратегии развития фирмы для ситуации, выданной преподавателем
3. Привести ситуацию в которой причиной сбывшегося риска было чувство превосходства
4. Определить риски оценки и аттестации персонала для ситуации выданной преподавателем

## 4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;

- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения**

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

### **Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.