ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта - филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. № 267-1

Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра – разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации в семестре:
зачет 8

Распределение часов дисциплины в семестре

Семестр	8	**Итого**
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**36**	**36**
– лекции	12	12
– практические (семинарские)	24	24
Самостоятельная работа	**36**	**36**
Итого	**72**	**72**

ЧИТА

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 ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. №1461.

Программу составил:
к.э.н., доцент, доцент Н.С. Михайлова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление процессами перевозок».
Протокол от «14» апреля 2020 г. №8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков в применении управленческих технологий с использованием методов риск-менеджмента
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучение задач, законов и принципов риск-менеджмента в управлении персоналом
2	освоение методов оценки рисков в управлении персоналом
3	приобретение навыков управления рисками в персонал-технологиях

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

Научно-образовательное воспитание обучающихся

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
– популяризация научных знаний среди обучающихся;
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
– 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;
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

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.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;
– формирование психологии профессионала;
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ11.01 «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом» относится к вариативной части Блока 1 и является дисциплиной по выбору. Изучение дисциплины Б1.В.ДВ11.01 «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.07 «Статистика», Б1.Б.14 «Менеджмент», Б1.Б.20 «Экономика и социология труда», Б1.Б.25 «Экономическая теория», Б1.В.01 «Основы финансового менеджмента», Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений», Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства», Б1.В.09 «Рынок труда», Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте», Б1.В.18 «Управленческий учёт и учёт персонала», Б1.В.19 «Оплата труда персонала», Б1.В.ДВ.03.01 «Экономика организации», Б1.В.ДВ.03.02 «Экономика фирмы», ФТД.В.02 «Социальная политика государства»
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.В.04(Пд) «Производственная – преддипломная практика», Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
Уметь	частично классифицировать риски в системе управления персоналом
Владеть	частично приемами повышения кадровой безопасности
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	на хорошем уровне понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
Уметь	хорошо классифицировать риски в системе управления персоналом
Владеть	хорошо приемами повышения кадровой безопасности
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
Уметь	классифицировать риски в системе управления персоналом
Владеть	приемами повышения кадровой безопасности организации
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично методы риск-менеджмента
Уметь	частично использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
Владеть	частично методами риск-менеджмента в управлении персоналом
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	на хорошем уровне методы риск-менеджмента
Уметь	на хорошем уровне использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
Владеть	на хорошем уровне методами риск-менеджмента в управлении персоналом
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы риск-менеджмента;
Уметь	свободно использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
Владеть	свободно методами риск-менеджмента и умеет их применять на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	понятие риска и неопределенности
2	основания для классификации рисков
3	методы оценки рисков
4	методы управления рисками в персонал-технологиях
Уметь	
1	применять понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
2	классифицировать риски в системе управления персоналом
3	разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом
4	использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
Владеть	
1	методами риск-менеджмента
2	приемами повышения кадровой безопасности организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	**Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом**				
1.1	Тема 1 Риск-менеджмент: понятие, теоретические концепции 1.1 Определение риск-менеджмента: исторический аспект 1.2 Принципы изучения рисков. Функции	8	2	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л2.1, Э.1, Э.2

	и свойства рисков 1.3 Теории риска /Лек/				
1.2	Тема 1 Риск-менеджмент: понятие, теоретические концепции Формирование понятийного аппарата. /Пр/	8	4	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1
1.3	Тема 1 Риск-менеджмент: понятие, теоретические концепции Работа с блок-схемами. /Ср/	8	6	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.1, 6.3.3.1
1.4	Тема 2 Классификация рисков 2.1 Классификация рисков по сфере возникновения 2.1 Причины и факторы возникновения риска 2.3 Уровни рисков /Лек/	8	2	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л2.1, Э.1, Э.2
1.5	Тема 2 Классификация рисков Проработка теоретического материала. Работа со схемами. /Пр/	8	4	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1
1.6	Тема 2 Классификация рисков Составление мини глоссария. /Ср/	8	6	ОК-3, ПК-14	Л4.1, 6.3.3.1
1.7	Тема 3 Риск-менеджмент в управлении персоналом 3.1 Факторы кадровых рисков 3.2 Риски в системе управления персоналом 3.3 Риски нарушения законодательства 3.4 Риски опасных действий человека 3.5 Поведение как источник риска /Лек/	8	2	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л2.1, Э.1, Э.2
1.8	Тема 3 Риск-менеджмент в управлении персоналом Работа с кейс-задачами. /Пр/	8	6	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1
1.9	Тема 3 Риск-менеджмент в управлении персоналом Составление мини глоссария. /Ср/	8	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.2, 6.3.3.1
2	**Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками**				
2.1	Тема 4 Методы оценки рисков 4.1 Оценка факторов среды 4.2 Оценка вероятности появления угроз 4.3 Оценка вероятности риска 4.4 Количественные оценки вероятностей рисков /Лек/	8	4	ОК-3, ПК-14	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Э.1, Э.2, 6.3.3.1,
2.2	Тема 4 Методы оценки рисков Оценка рисков на основе системы Элмери. /Пр/	8	6	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1, 6.3.1.1, 6.3.1.2
2.3	Тема 4 Методы оценки рисков Проработка теоретического материала. /Ср/	8	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.1, Э.2
2.4	Тема5 Риски в персонал-технологиях 5.1 Риски при подборе персонала 5.2 Риски адаптации новых сотрудников 5.3 Риски оценки и аттестации персонала 5.4 Риски развития и обучения персонала 5.5 Риски при увольнении сотрудников	8	2	ОК-3, ПК-14	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Э.1, Э.2, 6.3.3.1

	/Лек/				
2.5	Тема5 Риски в персонал-технологиях Работа в группах по оценке кадровых рисков. /Пр/	8	4	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1
2.6	Тема5 Риски в персонал-технологиях Методы управления рисками /Ср/	8	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.1, 6.3.1.1, 6.3.1.2
3	Форма промежуточной аттестации - зачет	8		ОК-3, ПК-14	Л1.1, Л.1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Э.1, Э.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 ЗабИЖТ 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
Л1.1	Данилина, Е.И.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621626 (дата обращения: 18.05.2023)	М.: «Дашков и К°», 2021	100% онлайн
Л1.2	Чернопятов А.М.	Риск-менеджмент: учебно-методическое-пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495847 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л2.1	Левушкина С.В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс]. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972 (дата обращения: 18.05.2023)	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017	100% online
Л2.2	Самраилова Е.К.	Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015	100% online

Л2.3	Магеря Л.	Управление надежностью кадровой системы предприятий: практическое пособие [Электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363039 (дата обращения: 18.05.2023)	Санкт-Петербург: Политехнический университет, 2013	100% онлайн
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л3.1	Ярилов Е.В., Михайлова Н.С.	Основы риск-менеджмента в управлении персоналом.Практикум: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=26447.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2019 / Личный кабинет обучающегося	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л4.1	Михайлова Н.С.	Основы риск-менеджмента в управлении персоналом: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=26450.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2019 / Личный кабинет обучающегося	100% online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru
Э.2	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрен
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4. Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 4.25 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового

	проектирования (выполнения курсовых работ), укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютер), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебного занятия	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: • система управления персоналом; • методы управления персоналом; • технологии управления персоналом
Практическое занятие	Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу. Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. Контроль текущей успеваемости обучающихся осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям: – посещаемость практических занятий; – эффективность работы обучающегося в аудитории;

	– полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины
Самостоятельная работа	Цели внеаудиторной самостоятельной работы: • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности обучающихся, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. Традиционные формы самостоятельной работы обучающихся следующие: - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности
Комплекс учебно-методический материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	4			10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
2	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
3	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
4	6	6.3	6.3.3	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
5	7			10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	1	1.3		9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
7	6	6.1	6.1.1	9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
8	6	6.1	6.1.2	9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
9	7			9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
10	6	6.1	6.1.1	9	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023
11	6	6.1	6.1.2	9	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.11.01 «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.11.01 «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом»

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом» участвует в формировании компетенции:

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОК-3, ПК-14 при освоении образовательной программы

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.25 Экономическая теория	1	1
		Б1.Б.25 Экономическая теория	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		Б1.Б.07 Статистика	3	3
		ФТД.В.02 Социальная политика государства	3	3
		Б1.Б.07 Статистика	4	4
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5	5
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	6	6
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	6
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	6
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	8
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	8
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	8

		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	8
		Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная	8	8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	8	5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОК-3, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код	Наименование	Наименования	Уровни освоения	Планируемые

компе-тенции	компетенции	разделов дисциплины	компетенций	результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	Минимальный уровень	Знать: частично понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
				Уметь: частично классифицировать риски в системе управления персоналом
				Владеть: частично приемами повышения кадровой безопасности
			Базовый уровень	Знать: на хорошем уровне понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
				Уметь: хорошо классифицировать риски в системе управления персоналом
				Владеть: хорошо приемами повышения кадровой безопасности
			Высокий уровень	Знать: понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
				Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом
				Владеть: приемами повышения кадровой безопасности
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	Минимальный уровень	Знать: частично методы риск-менеджмента
				Уметь: частично использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
				Владеть: частично методами риск-менеджмента в управлении персоналом
			Базовый Уровень	Знать: на хорошем уровне методы риск-менеджмента
				Уметь: на хорошем уровне использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
				Владеть: на хорошем уровне методами риск-менеджмента в управлении персоналом

			Высокий уровень	Знать: методы риск-менеджмента
				Уметь: свободно использовать методы риск-менеджмента в управлении персоналом
				Владеть: свободно методами риск-менеджмента и умеет их применять на практике

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Неделя	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
8 семестр					
1	2	3	4	5	6
1	6	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	ОК-3, ПК-14	Кейс-задача (устно)
2	12	Текущий контроль	Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ОК-3, ПК-14	Дискуссия (устно)
3	13	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ОК-3, ПК-14	Собеседование (устно). Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем круглого стола
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
3	Тест	Система тестовых заданий специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине. Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Банк тестовых заданий (БТЗ)
Промежуточная аттестация			
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 8 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. 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. 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. 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	Компетенции не сформированы

	умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Дискуссия

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка
«не зачтено»	Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся высказывает точку зрения возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, и предложение варианта ее решения
«не зачтено»	Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом невыполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса

Тест:

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«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, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Риск-менеджмент в управлении персоналом»

Кейс «Стресс-мониторинг»

С целью изучения стрессогенности организационной среды в нефтегазодобывающей организации был проведен стресс-мониторинг, разработанный К.Э. Оксинойдом. Мониторинг включает опрос персонала, изучение его результатов, а также учет и анализ объективных данных, которые должны поступать в службу управления персоналом и линейным руководителям. Объем свободной выборки составил 60 человек: это были сотрудники различных подразделений с разным стажем работы (менее 1 года, 1–5 лет, более 5 лет), с различным статусом в организационной структуре.

Стресс-мониторинг состоял из двух частей:

– оценка удовлетворенности персонала условиями труда;

– оценка эмоционального состояния персонала.

Первая анкета содержала характеристики условий труда в организации. Сотрудники должны были оценить свою удовлетворенность перечисленными условиями труда и отметить ту колонку, которая в наибольшей степени отражает степень их удовлетворенности. В результате анкетирования персонала предприятия были получены следующие результаты. Интегральный показатель удовлетворенности сотрудников условиями труда в организации, который рассчитывается как среднее арифметическое от суммы баллов по всем 28 представленным показателям, в среднем по всем сотрудникам предприятия оказался равным 3,5, т. е. на предприятии наблюдается умеренный уровень стрессовой нагрузки. Это означает, что величина стрессовой нагрузки на работников не достигла критического уровня и не провоцирует дезорганизацию трудовых процессов. Но при этом полученная величина является нижней границей значений, характерных для умеренного уровня стрессовой нагрузки. Данные результаты были получены в силу того, что большинство сотрудников выбрало такие варианты ответов, как «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен» и «совершенно не удовлетворен» при оценке следующих показателей:

– напряженность труда (ощущение дефицита времени в процессе выполнения заданий);

– равномерность загрузки в течение рабочего дня (ритмичность);

– организованность процесса труда, в том числе наличие постоянного рабочего места;

– предоставление очередного отпуска;

– продолжительность очередного отпуска.

Вторая анкета состояла из 22 утверждений, отражающих мысли и переживания человека по поводу его профессиональной деятельности, и имела три оценочные шкалы: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений».

После подсчета баллов по трем оценочным шкалам были получены следующие результаты:

– степень эмоционального истощения сотрудников агентства – 19 баллов;

– выраженность деперсонализации – 17 баллов;

– редукция личных достижений – 11 баллов.

Таким образом, степень эмоционального истощения работников показывает среднюю степень эффекта эмоционального выгорания, то есть для работников характерен средний уровень эмоционального перенапряжения и чувства опустошенности, исчерпанности своих эмоциональных ресурсов.

Выраженность деперсонализации показывает высокую степень синдрома эмоционального выгорания – это свидетельствует о том, что для персонала характерно равнодушное, негативное и даже циничное отношение к людям, с которыми необходимо контактировать по роду работы (контакты с ними становятся обезличенными и формальными).

Полученные результаты можно объяснить тем, что в процессе выполнения своих должностных обязанностей работники непрерывно находятся в активном взаимодействии. В качестве основного фактора «выгорания» выступает продолжительная чрезмерная нагрузка, сочетающаяся с конфликтными межличностными взаимоотношениями. Таким образом, можно отметить, что персонал данной организации подвержен синдрому эмоционального выгорания. Редукция личных достижений у работников организации свидетельствует о средней степени выраженности эффекта эмоционального выгорания. Общий балл по трем оценочным шкалам равен 47, что показывает в целом среднюю степень выраженности эффекта эмоционального выгорания. Очевидно, что следует организовать периодическое обследование и учет работников на предмет определения эмоционально-психологической устойчивости и наличия признаков синдрома эмоционального выгорания. В период исследования в данной организации не существовало разработанной кадровой политики по профилактике профессионального стресса и синдрома профессионального выгорания работников.

Вопросы

Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения дискуссий

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта дискуссии
по теме «Риски в персонал-технологиях»

1. Факторы кадровых рисков в системе управление персоналом организации.
2. Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков.
3. Применение социально-психологических правил обеспечения взаимопонимания и сотрудничества в коллективе как средство предотвращения нарушений в области кадровой безопасности в организации.
4. Методы управления кадровыми рисками.
5. Деловая этика в предупреждении и разрешении кадровых рисков в организации.
6. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации в целях профилактики кадровых рисков.

3.3 Типовые контрольные задания для тестирования

При разработке БТЗ по дисциплине использована следующая схема: раздел дисциплины, темы раздела дисциплины, количество тестовых заданий и их типы на каждую тему, оформленная в виде таблицы «Структура тестовых материалов по дисциплине «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом»».

Структура фонда тестовых материалов
по дисциплине «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	Тема 1. Риск-менеджмент: понятие, теоретические концепции	12-ОТ 12-ЗТ
	Тема 2. Классификация рисков	12-ОТ 12-ЗТ
	Тема 3. Риск-менеджмент в управлении персоналом	12-ОТ 12-ЗТ
Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	Тема 4. Методы оценки рисков	12-ОТ 12-ЗТ
	Тема 5. Риски в персонал-технологиях	12-ОТ 12-ЗТ
Автор Михайлова Н.С.	Итого	Σ 120 60-ОТ 60-ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине
«Основы риск-менеджмента в управлении персоналом»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	Тема 1. Риск-менеджмент: понятие, теоретические концепции	1-ОТ 2-ЗТ
	Тема 2. Классификация рисков	2-ОТ 2-ЗТ
	Тема 3. Риск-менеджмент в управлении персоналом	2-ОТ 2-ЗТ
Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	Тема 4. Методы оценки рисков	1-ОТ 2-ЗТ
	Тема 5. Риски в персонал-технология	2-ОТ 2-ЗТ
Автор Михайлова Н.С.	Итого	Σ 18: 9-ОТ 9-ЗТ

БТЗ, критерии и шкала оценивания, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Риск – это...

а) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели;

б) наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна;

в) следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера.

2. Отметьте потери, которые можно отнести к трудовым

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;

и) ущерб репутации;

к) выплата штрафа.

3. Идентификация риска – это…

а) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия;

б) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик;

в) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты.

4 Расставить в правильной последовательности основные элементы в процессе риск-менеджмента

a) оценка рисков;

b) выявление рисков;

c) принятие оптимального решения;

d) анализ рисков;

e) мониторинг управлением риска;

5. Установите соответствие определений.

Ситуация	это совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определённую обстановку для того или иного вида деятельности

Источник кадрового риска	это условия и факторы, которые таят в себе и при определённых условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу
Объект (носитель) кадрового риска	это те (или то), кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объём возможного ущерба

6. Установить соответствие:

1. Критерий Сэвиджа	А. Критерий, основанный на принципе недостаточного обоснования
2. Критерий Гурвица	Б. Критерий, направленный на минимизацию потерь от неверно принятого решения
3. Критерий Лапласа	В. Критерий принятия решения в условиях неопределенности, основанный на выборе максимального среднего значения

7. Установить соответствие

1. Статистические методы	А. используются для оценки рисков инвестиционных проектов. Позволяют прогнозировать возможный ущерб с помощью математических моделей
2. Аналитические методы	Б. используется для анализа базы данных аналогичных проектов, чтобы отследить характерные проявления рисков и спроецировать их на оцениваем проект.
3. Метод аналогов	В. позволяют выявить вероятность появления убытков, базируясь на статистической информации предыдущего периода, и определить области возможного ущерба

8. К группе финансовых рисков, связанных с формой организации хозяйственной деятельности, относятся:

a) авансовый риск
b) оборотный риск
c) значимый риск
d) ущерб здоровью

9. Отметьте методы управления кредитным риском на уровне отдельной ссуды:

a) контроль за состоянием залога
b) структуризация ссуды
c) лимитирование рисков
d) создание резервов
e) анализ кредитоспособности заемщика

10 Предельное значение величины допустимого риска при заключении сделок составляет __%

11 _____риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли.

12 Процесс использования механизмов уменьшения рисков – это ____.

13 ____риски, которые практически всегда несут в себе потери.

14 _____риски обусловлены деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией.

15 Сколько выделяют видов рисков? (ответ записать числом)

16 Процесс управления рисками проекта можно разделить на _____этапов. (ответ записать числом)

17 Корректирующий коэффициент α, используемый при выборе решения по критерию Гурвица, называется Коэффициентом _____.

18. Оптимальным количеством экспертов при проведении экспертизы, если она не является анонимной и решение вырабатывается экспертами совместно, является от <…> до <…> человек.

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом

1. Определение риск-менеджмента: исторический аспект.
2. Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков.
3. Характеристики риска.
4. Функции риска.
5. Теории риска.
6. Социологическая теория риска.
7. Теории риска в экономике.
8. Модели рисков человеческого фактора.
9. Классификация рисков по сфере возникновения.
10. Дуализм риска.
11. Риск и неопределѐнность.
12. Объективная и субъективная природа риска.
13. Факторы страха и контроля.
14. Причины и факторы возникновения риска.
15. Уровни рисков.
16. Факторы кадровых рисков.
17. Риски в системе управления персоналом.
18. Риски нарушения законодательства.
19. Риски опасных действий человека.
20. Поведение как источник риска.

Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками

21. Оценка факторов среды.
22. Оценка вероятности появления угроз.
23. Оценка вероятности риска.
24. Количественные оценки вероятностей рисков.
25. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб».
26. Метод вербальных функций.
27. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности.
28. Метод оценки рисков на основе системы Элмери.
29. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР).
30. Риски при подборе персонала.
31. Риски адаптации новых сотрудников.
32. Риски оценки и аттестации персонала.
33. Риски развития и обучения персонала.
34. Риски при увольнении сотрудников.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету
(для оценки умений)

1. Опишите деятельность руководителя по профилактике кадровых рисков в организации.
2. Опишите алгоритм проведения анализа форм проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем.
3. Опишите процедуру минимизации риска и противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету
(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Выявите и произведите оценку рисков при планировании работы с персоналом и назовите меры по минимизации рисков.
Задание 2. Выявите и произведите оценку рисков при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков.
Задание 3. Выявите и произведите оценку рисков при подборе и расстановке персонала и назовите меры по минимизации рисков.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок

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 комплексных практических заданий к зачету для оценки умений;

– перечень типовых комплексных практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ 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 компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

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 (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.