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 «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

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

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 5

Распределение часов дисциплины на курсе

Курс	8	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**8**	**8**
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	**60**	**60**
Зачет	**4**	**4**
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 «15» мая 2019 г. № 11.

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

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков в применении технологий управления кадровыми рисками
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучение концепций управления кадровыми рисками в управлении персоналом
2	освоение приемов диагностики кадровых рисков
3	изучение методов повышения кадровой безопасности организации
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 психологи 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.ДВ11.02 «Управление кадровыми рисками» относится к вариативной части Блока 1 и является дисциплиной по выбору. Изучение дисциплины «Б1.В.ДВ11.02 «Управление кадровыми рисками» 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 виды рисков в системах управления
Уметь	частично разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков
Владеть	частично приемами снижения кадровых рисков организации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	на хорошем уровне виды рисков в системах управления
Уметь	разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков
Владеть	на хорошем уровне приемами повышения кадровой безопасности организации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	виды рисков в системах управления
Уметь	свободно разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков
Владеть	свободно приемами снижения кадровых рисков 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 управления рисками
Уметь	частично использовать методы управления рисками в управлении персоналом
Владеть	частично методами управления рисками в управлении персоналом
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	хорошо методы управления рисками
Уметь	на хорошем уровне использовать методы управления рисками в управлении персоналом
Владеть	на достаточно хорошем уровне методами управления рисками в управлении персоналом
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы управления рисками
Уметь	свободно использовать методы управления рисками в управлении персоналом
Владеть	свободно методами управления рисками в управлении персоналом и уметь применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	понятие риска и неопределенности
2	виды рисков в системах управления
3	методы управления рисками
Уметь	
1	применять понятийно-категориальный аппарат управления рисками
2	классифицировать кадровые риски
3	разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков
4	использовать методы управления рисками в кадровой работе
Владеть	
1	методами управления рисками
2	приемами снижения кадровых рисков организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	**Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками**				
1.1	Тема 1 Управление риском: понятие, теоретические концепции, классификации 1.1 Понятие риска: исторический аспект 1.2 Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков 1.3 Теории риска /Ср/	5	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.1, 6.3.3.1
1.2	Тема 2 Классификация рисков	5	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1,

	2.1 Классификация рисков по сфере возникновения 2.1 Причины и факторы возникновения риска 2.3 Уровни рисков /Ср/				6.3.3.1
1.3	Тема 3 Риски в системе управления 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/	5	2	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л2.1, Э.1, Э.2
1.4	Тема 3 Риски в системе управления персоналом Работа с кейс-задачами. /Пр/	5	2	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1
1.5	Тема 3 Риски в системе управления персоналом. Составление мини глоссария. /Ср/	5	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.2 6.3.3.1
2	**Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками**				
2.1	Тема 4 Оценка и измерение рисков 4.1 Метод Дж. Вилноса 4.2 Оценка вероятности появления угроз: ранжирование рисков 4.3 Оценка вероятности риска по матрице Харрингтона 4.4 Количественные оценки вероятностей рисков /Лек/	5	2	ОК-3, ПК-14	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Э.1, Э.2, 6.3.3.1,
2.2	Тема 4 Оценка и измерение рисков Оценка рисков на основе системы Элмери. /Пр/	5	2	ОК-3, ПК-14	Л1.2, Л3.1, Э.1, 6.3.1.1, 6.3.1.2
2.3	Тема 4 Оценка и измерение рисков Проработка теоретического материала. /Ср/	5	2	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.1, Э.2
2.4	Тема5 Управление кадровыми рисками 5.1 Управление рисками при подборе персонала 5.2 Управление рисками при адаптации новых сотрудников 5.3 Управление рисками оценки и аттестации персонала 5.4 Управление рисками развития и обучения персонала 5.5 Управление рисками при увольнении сотрудников /Ср/	5	8	ОК-3, ПК-14	Л4.1, Э.1, 6.3.1.1, 6.3.1.2
	Написание контрольной работы /Ср./	5	20	ОК-3, ПК-14	Л1.1, Л.1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л.4.2 Э.1, Э.2
	Форма промежуточной аттестации - зачет	5	4	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 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 Института, 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 [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019	100% онлайн
Л1.2	Чернопятов А.М.	Риск-менеджмент [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
Л2.2	Левушкина С.В.	Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=428382 (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)	М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015	100% online
Л2.3	Магеря Л.	Управление надежностью кадровой системы предприятий: [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363039 (дата обращения: 18.05.2023)	Санкт-Петербург: Издательство Политехнического университета, 2013	100% онлайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет	Кол-во экз. в библиотеке /

			обучающегося	100% онлайн
Л3.1	Ярилов Е.В., Михайлова Н.С.	Управление кадровыми рисками. Практикум: Учебно-методическое пособие по выполнению практических работ [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=26446.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.	Управление кадровыми рисками: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=26448.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2019 / Личный кабинет обучающегося	100% online
Л4.2	Михайлова Н.С.	Управление кадровыми рисками: Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=27235.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»
6.3.3.2	
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, г. Чита, ул. 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	6	6.1	6.1.1	9	9	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
2	6	6.1	6.1.2	9	9	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
3	6	6.3	6.3.3	9	9	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
4	1	1.3		9	9	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
5	6	6.1	6.1.1	9	9	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	6	6.1	6.1.2	9	9	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
7	6	6.3	6.3.3	9	9	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
8	7			9	9	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
9	1	1.3		9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
10	6	6.1	6.1.1	9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
11	6	6.1	6.1.2	9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
12	7			9	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
13	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023
14	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.11.02 «Управление кадровыми рисками»

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

Б1.В.ДВ.11.02 «Управление кадровыми рисками»

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

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» 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	Курс 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.07 Статистика	2	2
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		ФТД.В.02 Социальная политика государства	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	3	2
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	2
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4

		Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
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.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	2
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	4
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

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

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-3	способностью	Раздел 1	Минимальный	Знать: частично виды

	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками	уровень	рисков в системах управления
				Уметь: частично разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков
				Владеть: частично приемами снижения кадровых рисков организации
			Базовый уровень	Знать: на хорошем уровне понятийно-категориальный аппарат риск-менеджмента
				Уметь: разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков;
				Владеть: на хорошем уровне приемами повышения кадровой безопасности организации
			Высокий уровень	Знать: виды рисков в системах управления
				Уметь: свободно разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков
				Владеть: свободно приемами снижения кадровых рисков 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	Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками	Минимальный уровень	Знать: частично методы управления рисками
				Уметь: частично использовать методы управления рисками в управлении персоналом
				Владеть: частично методами управления рисками в управлении персоналом
			Базовый Уровень	Знать: хорошо методы управления рисками
				Уметь: на хорошем уровне использовать методы управления рисками в управлении персоналом
				Владеть: на достаточно хорошем уровне методами управления рисками в управлении персоналом
			Высокий уровень	Знать: методы управления рисками
				Уметь: свободно использовать методы

				управления рисками в управлении персоналом
				Владеть: свободно методами управления рисками в управлении персоналом и уметь применять их на практике

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Курс	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс					
1	2	3	4	5	6
1	5	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками	ОК-3, ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии). Кейс-задача (письменно)
2	5	Текущий контроль	Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками	ОК-3, ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии). Дискуссия (устно)
3	5	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками	ОК-3, ПК-14	Контрольная работа (письменно)
4	5	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические 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	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам
4	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 (на 5 курсе), 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	Базовый

	вопросов	
	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 умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

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 не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса.

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Студент полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«не зачтено»	Студент не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.

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.

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством: ОК-3, ПК-14

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Риски в системе управления 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 круглого стола (дискуссии)

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

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

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством: ОК-3, ПК-14

Образец типового варианта дискуссии
по теме «Управление кадровыми рисками»

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 проведения контрольных работ

Контрольная работа по дисциплине «Управление кадровыми рисками» состоит из двух частей:

1. Теоретическая часть, в которой студент освещает теоретические вопросы, используя рекомендуемую литературу;
2. Практическая часть, предполагающая решение задачи.

Студенты выбирают вариант теоретических вопросов и практического задания самостоятельно, используя табл. 1.

Таблица 1

Выбор вопросов задания

Последняя цифра шифра зачётной книжки	Первая буква фамилии студента			
	А, Д, Е, З, К, М, П, Т, У, Ф, Ц, Ч, Щ, Я		Б, В, Г, Ж, И, Л, Н, О, Р, С, Х, Ш, Э, Ю	
	номер вопроса	номер практического задания	номер вопроса	номер практического задания
1	2	4	15	2
2	5	7	12	5
3	3	9	14	3
4	4	10	11	4
5	1	2	10	1
6	17	3	6	7
7	13	8	19	6
8	9	6	20	8
9	18	5	8	10
0	16	1	7	9

Перечень теоретических вопросов

1. Выявление источников кадрового риска, вызывающих эскалацию социально-психологической напряженности между участниками совместной деятельности.
2. Установление причин возникновения потенциальных кадровых рисков в организации.
3. Определение системы мер по предупреждению нарушений в области кадровой безопасности.
4. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп как метод предупреждения возникновения кадровых рисков.
5. Кадровые риски как объект управления.
6. Социально-экономическое содержание кадровых рисков.
7. Соблюдение принципов социальной справедливости в материальном и моральном поощрении работников как средство предотвращения нарушений в области кадровой безопасности в организации.
8. Классификация кадровых рисков.
9. Факторы кадровых рисков в системе управление персоналом организации.
10. Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков.

Перечень практических вопросов

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.

Задание 4. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации деловой оценки персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 5. Выявите и произведите оценку рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 6. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации труда персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 7. Выявите и произведите оценку рисков в процессе высвобождения персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 8. Выявите и произведите оценку рисков в процессе обучения персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 9. Выявите и произведите оценку рисков при организации проведения аттестации персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание10. Выявите и произведите оценку рисков при управлении деловой карьерой персонала и назовите меры по минимизации рисков.

3.4 Типовые контрольные задания для тестирования

При разработке ФТЗ 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 «Управление кадровыми рисками»».

Структура фонда тестовых материалов
по дисциплине «Управление кадровыми рисками»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	Тема 1. Управление риском: понятие, теоретические концепции	12 – тип ОТ 12 – тип ЗТ
	Тема 2. Классификация рисков	12 – тип ОТ 12 – тип ЗТ
	Тема 3. Риски в системе управления персоналом	12 – тип ОТ 12 – тип ЗТ
Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками	Тема 4. Оценка и измерение рисков	12 – тип ОТ 12 – тип ЗТ
	Тема 5. Управление кадровыми рисками	12 – тип ОТ 12 – тип ЗТ
Автор Михайлова Н.С.	Итого	120: 60 – тип ОТ 60 – тип ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине
«Управление кадровыми рисками»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	Тема 1. Управление риском: понятие, теоретические концепции	2 – ОТ 2 – ЗТ
	Тема 2. Классификация рисков	2 – ОТ 2 – ЗТ
	Тема 3. Риски в системе управления персоналом	2 – ОТ 2 – ЗТ
Раздел 2 Методические основы управления	Тема 4. Оценка и измерение рисков	2 – ОТ 2 – ЗТ

кадровыми рисками	Тема 5. Управление кадровыми рисками	2 – ОТ 2 – ЗТ
Автор Михайлова Н.С.	Итого	20: 10 – ОТ 10 – 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 Что такое риск?
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 Кадровые риски:
а) это вероятности нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе принятия и реализации кадровых решений;
б) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели;
в) наличие факторов, при которых результаты действий не являются
детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна.

3 Как называются те, кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объём возможного ущерба?
a) объект (носитель) кадрового риска;
b) субъект (носитель) кадрового риска;

4 Отметьте какие существуют методы оценки риска персонала:
а) психологические методы;
б) расчетно-аналитические методы;
в) библиографические методы;
г) статистические методы.

5 По форме проявления кадровые риски бывают:
а) риски количественного характера;
б) риски качественного характера;
в) риски психологические;
г) риски лояльности персонала.

6 По масштабам потенциальных негативных последствий, риски бывают:
а) локальные риски;
б) нормативные риски;
в) масштабные риски;
г) критические (глобальные) риски.

7. Расставьте в правильном порядке элементы «пятифакторной последовательности» возн икн овен ия несчастного случая, которую предложил В.Н. Хайн р их:
А) ошибка рабочего;
Б) повреждения или травмы;
В) н епр авильн ые действия в совокупности с механической и физической опасностью;
Г) происхождение и социальные условия;
Д) несчастный случай.

а) 1-Г, 2-А, 3-В, 4-Д, 5-Б;
б) 1-Б, 2-А, 3-Д, 4-В, 5- Г;
в) 1-А, 2-Д, 3-В, 4-Б, 5- Г.

8 Соотнести виды рисков с признаками классификации:

Виды рисков	Признак классификации
1. Текущие	А. По времени возникновения
2. Страховые	
3. Финансовые	
4. Ретроспективные	Б. По сфере возникновения
5. Перспективные	
6. Коммерческие	
7. Производственные	

а) 1 – А, 2 – А, 3 – Б, 4 – Б, 5 – А, 6 – А, 7 – Б;
б) 1 – Б, 2 – Б, 3 – А, 4 – А, 5 – Б, 6 – А, 7 – Б;
в) 1 – А, 2 – Б, 3 – Б, 4 – А, 5 – А, 6 – Б, 7 – Б.

9. Укажите последовательность решения задач для достижения цели мониторинга программ управления рисками:
а) провести анализ реализации программ риск-менеджмента;
б) определить необходимый состав и объем информации о контролируемых параметрах программ;
в) провести сбор статистической и экспертной информации о параметрах, определяющих эффективность функционирования системы риск-менеджмента;
г) разработать методики контроля наблюдаемых параметров и стратегию мониторинга параметров;
д) оценить и проанализировать текущее состояние системы риск-менеджмента;
е) разработать мероприятия по обеспечению требуемого состояния системы риск-менеджмента;
ж) уточнить модели развития событий, перечень контролируемых параметров, требования к функционированию системы риск-менеджмента.

а) б, а, в, е, ж, г, д;
б) а, б, г, в, д, е, ж;
в) а, в, г, д, ж, б, е.

10. Соотнести виды кадровых рисков с их определением

Вид риска	Определение риска
А. Должностной риск	1. возникает вследствие нарушения баланса различных подсистем организации (корпоративная культура, методология и технология управления, деятельность служб безопасности
Б. Квалификационно-образовательный риск	2. возникает вследствие неадекватного штатного расписания, ненадлежащего описания должности, не соответствующего видам деятельности, целям, задачам, функциям, технологии
В. Риск злоупотреблений и недобросовестности	3. возникает вследствие неадекватного набора, подбора, развития персонала при несоответствии образования, профессии, квалификации работника занимаемой должности
Г. Риск неприятия сотрудниками нововведений	4. возникает при нарушении ключевых принципов и процедур организационного развития (целепостановка, гибкое планирование, информирование, адаптация, обучение, стимулирование и вовлечение персонала)

а) А – 2, Б – 3, В – 1, Г – 4;
б) А – 2, Б – 3, В – 1, Г – 4;
в) А – 2, Б – 3, В – 1, Г – 4.

11 Вставьте пропущенное слово: ____ риски могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль.

12 Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации в устной форме выступают ____ методы.

13 ____ риск – это риск, возникающий в процессе реализации товаров или услуг.

14 ____ риск – это риск опережения роста доходов темпом их обесценивания.

15 _____ риск – это риск ухудшения конъюнктуры какого-либо рынка.

16 На вашем предприятии собираются инициировать процедуру сокращения. За какое минимальное время нужно официально сообщить об этом работникам, чтобы не нарушить закон? За ____ месяца (ответ записать числом).

17 По степени допустимости минимальные кадровые риски имеют уровень возможных потерь прибыли не более ____%.

18 Какова средняя оценка кадрового риска по Вербально-числовой шкале Харрингтона, вероятность проявления которого максимальна, последствия данного риска очень велики?

19 Какова средняя оценка кадрового риска по Вербально-числовой шкале Харрингтона, вероятность проявления которого средняя, последствия данного риска незначительные?

20 Какова средняя оценка кадрового риска по Вербально-числовой шкале Харрингтона, вероятность проявления которого маловероятна, последствия данного риска минимальны?

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками.

1. Понятие риска: 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. Методические 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 Дж. Вилноса
30. Оценка вероятности риска по матрице Харрингтона
31. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)
32. Управление рисками при подборе персонала
33. Управление рисками при адаптации новых сотрудников
34. Управление рисками оценки и аттестации персонала
35. Управление рисками развития и обучения персонала
36. Управление рисками при увольнении сотрудников

3.6 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.

3.7 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
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Преподаватель доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
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

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.