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 и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.В.ДВ.06.01 Риск-менеджмент в управлении персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма,
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4/4
(очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах
очная форма обучения: зачет 8 семестр
очно-заочная форма обучения: зачет 9 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	**Итого**
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	**36/4**	**36/4**
– лекции	12	12
– практические	24/4	24/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	**72**	**72**
Экзамен		
Итого	**108/4**	**108/4**

Очно-заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	9	**Итого**
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	**28/4**	**28/4**
– лекции	14	14
– практические	14/4	14/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	**71**	**71**
Экзамен		
Зачет	**9**	**9**
Итого	**108/4**	**108/4**

УП – учебный план.
* В форме ПП – в форме практической подготовки.

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 Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «03» июня 2021 г. №10.

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

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование системы базовых понятий в области риск-менеджмента
2	расширение спектра умений и навыков по совершенствованию систем управления персоналом с использованием методов риск-менеджмента
1.2 Задачи дисциплины	
1	изучение задач, законов и принципов риск-менеджмента в управлении персоналом
2	овладение навыками проведения анализа рисков функций управления персоналом
3	освоение методов риск-менеджмента в управлении персоналом

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

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

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

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины (модули)/ Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации
3	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
4	Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом
5	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
6	Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство
7	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
8	Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	**Знать:** основы риск-менеджмента; виды рисков в системе управления персоналом, принципы управления рисками, необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации
		Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом, применять методы риск-менеджмента для выбора наилучшей стратегии, самостоятельно проводить анализ различных управленческих альтернатив, подготавливать необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации
		Владеть: методами риск-менеджмента; приемами повышения кадровой безопасности организации, навыками использования методов идентификации, прогнозирования и оценки рисков

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	**Наименование разделов, тем и видов работы**	**Очная форма**					**Очно-заочная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				**Семестр**	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**		**Лек**	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
1.0	**Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом**	**8**	**6**	**12**		**44**	**9**	**6**	**6**		**44**	**ПК-2.2**
1.1	Тема 1 Основы риск-менеджмента функциональных областей организации 1.1 Определение риск-менеджмента: исторический аспект 1.2 Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков 1.3 Теории риска	8	2				9	2				ПК-2.2
1.2	Тема 1 Основы риск-менеджмента функциональных областей организации Формирование понятийного аппарата	8		4			9		2			ПК-2.2
1.3	Тема 1 Основы риск-менеджмента функциональных областей организации Работа с блок-схемами	8				16	9				16	ПК-2.2
1.4	Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом 2.1 Классификация рисков по сфере возникновения 2.1 Причины и факторы возникновения риска 2.3 Уровни рисков	8	2				9	2				ПК-2.2
1.5	Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом Проработка теоретического материала. Работа со схемами	8		4			9		2			ПК-2.2
1.6	Тема 2	8				14	9				14	ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	**Наименование разделов, тем и видов работы**	**Очная форма**					**Очно-заочная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				**Семестр**	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**		**Лек**	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
	Классификация рисков в системе управления персоналом Проработка теоретического материла. Составление мини глоссария											
1.7	Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации 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	8	2				9	2				ПК-2.2
1.8	Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации Работа с кейс-задачами	8		4			9		2			ПК-2.2
1.9	Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации Проработка теоретического материла. Составление мини глоссария	8				14	9				14	ПК-2.2
2.0	**Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками**	**8**	**6**	**12/4**		**28**	**9**	**8**	**8/4**		**27**	**ПК-2.2**
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	8	4				9	4				ПК-2.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
	оценки вероятностей рисков											
2.2	Тема 4. Методы оценки рисков Оценка рисков на основе системы Элмери	8		6/4			9		4/4			ПК-2.2
2.3	Тема 4. Методы оценки рисков. Проработка теоретического материала	8				14	9				14	ПК-2.2
2.4	Тема 5 Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом 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				9	4				ПК-2.2
2.5	Тема 5 Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом Работа в группах по оценке кадровых рисков	8		6			9		4			ПК-2.2
2.6	Тема 5 Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом Методы управления рисками	8				14	9				13	ПК-2.2
	Форма промежуточной аттестации - зачет	8					9	9				ПК-2.2

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

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 Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Тихомиров, Н. П. Теория риска: учебник / Н. П. Тихомиров, Т. М. Тихомирова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. – Москва: Юнити-Дана, 2020. – 308 с. : ил., табл., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615777 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.1.2	Деревяшкин, С. А. Оценка рисков: / С. А. Деревяшкин; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 74 с.: табл., граф., схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570617 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.1.3	Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие :/ В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.1.4	Чернопятов, А. М. Риск-менеджмент: учебно-методическое пособие : / А. М. Чернопятов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 178 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495847 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.1.5	Шапиро, С. А. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 321 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Левушкина, С. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. В. Левушкина ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 88 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.2.2	Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум: [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 212 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн
6.1.2.3	Фомичев, А. Н. Риск-менеджмент: учебник / А. Н. Фомичев. – 8-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 366 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684289 (дата обращения: 18.05.2023)	онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Михайлова Н.С. Риск-менеджмент в управлении персоналом. Практикум: учебное пособие для обучающихся всех форм обучения направления бакалавриата 38.03.03 «Управления персоналом». – Чита: ЗабИЖТ, 2021 – 130 с. [Электронный ресурс]: http://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=30986.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	45/онлайн/ ЭИОС
6.1.3.2	Михайлова Н.С. Риск-менеджмент в управлении персоналом: методические указания по выполнению контрольной работы. – Чита: ЗабИЖТ, 2021 – 30с. [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=30989.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	45/онлайн/ ЭИОС
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	Все о кадрах http://info-personal.ru	
6.2.3	Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru	
6.2.4	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/	
6.2.5	HR-портал (сообщество профессионалов) http://www.hr-portal.ru	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
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. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО 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 лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, 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 лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (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 учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач, бизнес-кейсы, ситуации. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины. Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия. Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть

	организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом. Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора. Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал дисциплины, предусмотренный учебным планом, для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

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

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины или прохождения практики;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина. Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Риск-менеджмент в управлении персоналом» участвует в формировании компетенции:

ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1	Текущий контроль	Тема 1 Основы риск-менеджмента функциональных областей организации	ПК-2.2	Кейс-задачи (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом	ПК-2.2	Деловая игра (устно)
3	Текущий контроль	Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации	ПК-2.2	Кейс-задачи (устно)
4	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	ПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
5	Текущий контроль	Тема 4 Методы оценки рисков	ПК-2.2	Кейс-задачи (устно). В рамках ПП*: решение разноуровневых задач (письменно)
6	Текущий контроль	Тема 5 Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом	ПК-2.2	Индивидуальное творческое задание (письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии), дискуссия (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ПК-2.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

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

**ПП – практическая подготовка.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
9 семестр				
1	Текущий контроль	Тема 1 Основы риск-менеджмента функциональных областей организации	ПК-2.2	Кейс-задачи (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом	ПК-2.2	Деловая игра (устно)
3	Текущий контроль	Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации	ПК-2.2	Кейс-задачи (устно)
4	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом	ПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
5	Текущий контроль	Тема 4 Методы оценки рисков	ПК-2.2	Кейс-задачи (устно). В рамках ПП*: решение разноуровневых задач (письменно)
6	Текущий контроль	Тема 5 Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом	ПК-2.2	Индивидуальное творческое задание (письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками	ПК-2.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания 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
1	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)	Типовая кейс-задача
2	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для проведения деловой игры
3	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец индивидуальных творческих заданий
4	Разноуровневые задачи	Различают задачи: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые разноуровневые задачи
5	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
6	Контрольная работа (К)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы

Промежуточная аттестация

1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к

			зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. 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 умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся 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
	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

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

Деловая игра

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«не зачтено»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Разноуровневые задачи (задания)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных

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

Тестирование – текущий контроль:

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

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

3.1 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи
по теме «Специфика рисков в различных функциональных областях организации»

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 разноуровневые задачи

(в рамках практической подготовки)

Разноуровневые задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец разноуровневой задачи по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец разноуровневой задачи
по теме «Методы оценки рисков», выполняемого в рамках практической подготовки

Задание предполагает изучение применения системы Элмери применительно к деятельности того или иного предприятия. Задание составлено с использованием Пособия по наблюдению за условиями труда на рабочем месте в промышленности. Система Элмери.[1]

Задание:

1. Изучите особенности применения системы Элмери на практике.
2. Определите коэффициент безопасности Элменри на основе результатов оценки профессиональных рисков на рабочем месте аппаратчика гашения извести.

Описание системы:

Элмери – это надежная система контроля безопасности труда в промышленности. Систему Элмери можно легко и быстро использовать в любой отрасли промышленности и на предприятиях любых размеров. Метод основан на наблюдениях. Эти наблюдения

[1] Пособие по наблюдению за условиями труда на рабочем месте в промышленности. Система Элмери. (2-е обновленное издание) // Институт профессионального здравоохранения Финляндии.– Хельсинки, 2000.– 26 с.

охватывают все важнейшие составляющие части безопасности труда, такие как: использование средств защиты, порядок на рабочем месте, безопасность при работе с техникой, гигиену труда и эргономику.

В системе Элмери уровень предприятия оценивается по, так называемому, индексу безопасности. Индекс обозначает процентное соотношение, значение которого может быть от 0 до 100. Например, результат 60 % показывает, что 60 пунктов из 100 соответствует требованиям.

При регулярном проведении замеров можно следить за изменением уровня безопасности труда и соответственно влиять на уровень рисков, связанных с профессиональной деятельностью. Если результаты замеров будут доведены до всех работающих, например, через доски объявлений, то каждый на своем рабочем месте может увидеть, как изменяется уровень безопасности. Индекс Элмери можно использовать в качестве конкретной и объективной обратной связи от проделанной работы. Он дает признание этой работе, поощряет к улучшениям, не вызывает негативного восприятия.

Элмери является прогнозирующей системой измерения безопасности, которая указывает возможные причины травм и возможности улучшения безопасности труда. Элмери также хорошее средство управления в охране труда. Руководство может легко поставить цели для улучшения индекса и контролировать исполнение задачи.

Если положение не соответствует требованиям, то отметка ставится в графе *плохо*. Отметки по безопасности при работе с машинным оборудованием ставятся отдельно по каждому станку, который находится на рабочем месте, таким образом, в каждой графе может быть по несколько отметок.

По замеченным недостаткам, при необходимости, можно сразу сделать необходимые записи, так как позже трудно вспомнить, какого положения касались отметки *плохо*.
После заполнения анкеты по одному рабочему месту можно перейти к следующему. Опытный инспектор затрачивает на обследование одного рабочего места около 10 - 15 минут. На время обследования влияет рабочая ситуация, т.е. работает ли кто-нибудь на этом рабочем месте в данный момент. В таблице 3.1 даны оценочные шкалы объектов наблюдения по системе Элмери.

Таблица 3.1

Элмери – анкета для наблюдений

Предприятие:_____ Дата: _____
Составил: _____
Рабочее место: _____

Объекты наблюдения	Хорошо	Всего	Плохо	Всего	Отсутствует	Всего
1. Производственный процесс 1.1. использование средств защиты и принятие риска						
2. Порядок и чистота 2.1. рабочие столы и верстаки						
2.2. стеллажи						
2.3. поверхности						

2.4. мусорные контейнеры						
2.5. пол						
3. Безопасность машин и оборудования 3.1. строение и состояние						
3.2. устройство управления и аварийной установки						
3.3. устройство защиты						
3.4. стационарные площадки для обслуживания и подъемы						
4. Факторы окружающей среды 4.1. шум						
4.2. освещение						
4.3. чистота воздуха						
4.4. температурный режим						
4.5. химические вещества						
5. Эргономика 5.1. размеры рабочего места и положение тела при работе						
5.2. перемещение и поднятие грузов вручную						
5.3. повторяющиеся рабочие операции						

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭЛМЕРИ[2]

Система Элмери - инструкция для наблюдений

Объекты наблюдения	Основания для одобрения
1. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС: одна оценка по работнику данного рабочего места	
1.1. использование средств защиты и принятие риска	· работник использует необходимые СИЗ и защитную одежду и не берет заметный риск (например, не обходит устройства защиты, не перегружает оборудование)
2. ПОРЯДОК И ЧИСТОТА: пять оценок по рабочему месту	
2.1. рабочие столы и верстаки 2.2. стеллажи 2.3. поверхности 2.4. мусорные контейнеры 2.5. пол	· в хорошем порядке, на них нет лишних предметов · в хорошем порядке, надежно и безопасно закреплены, не перегружены · нет лишних предметов · не переполнены · чистый, в хорошем порядке и состоянии, пригоден для передвижения и транспортировки грузов
3. БЕЗОПАСНОСТЬ МАШИН И ОБОРУДОВАНИЯ: четыре оценки по каждому станку или устройству на рабочем месте	
3.1. строение и состояние 3.2. устройство управления и аварийной установки 3.3. устройство защиты 3.4. стационарные площадки для обслуживания и подъемы	· находятся в хорошем состоянии, надежно закреплены, имеют соответствующие обозначения · правильно расположены, находятся в хорошем состоянии, хорошо обозначены · соответствуют нормам, находятся в надлежащем месте и состоянии · безопасны, обеспечивают свободный доступ для проведения ежедневного обслуживания, нет лишних предметов
4. ФАКТОРЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ: пять оценок по рабочему месту	
4.1. шум 4.2. освещение 4.3. чистота воздуха 4.4. температурный режим 4.5. химические вещества	· менее 85 децибел, нет ударных шумов, соответствует нормам · достаточная освещенность, не слепит · качество воздуха хорошее, содержание примесей менее 10 % от ПДК · температура, влажность и воздухообмен соответствуют выполняемой работе · безопасны при обращении, не вызывают аллергии на коже, упаковка в сохранности и на нее нанесены необходимые знаки и обозначения
5. ЭРГОНОМИКА: четыре оценки по рабочему месту	
5.1. размеры рабочего места и положение тела при работе	· размеры соответствуют или могут регулироваться в зависимости от работника или выполняемой работы,

[2] Пособие по наблюдению за условиями труда на рабочем месте в промышленности. Система Элмери. (2-е обновленное издание) // Институт профессионального здравоохранения Финляндии.– Хельсинки, 2000.– 26 с.

5.2. перемещение и поднятие грузов вручную 5.3. повторяющиеся рабочие операции 5.4. смена физических положений во время работы	достаточно просторны, места производства правильно расположены · отсутствуют тяжелые и трудновыполнимые процессы · нет однообразных повторяющихся операций (операция длится более 30 секунд) · работа требует разнообразной физической деятельности, содержит сидение, стояние и движение
6. ПРОХОДЫ И ПРОЕЗДЫ: три оценки по проходам, ведущим к рабочему месту на протяжении 10 метров	
6.1. строение, обозначение и защитные ограждения 6.2. порядок и состояние 6.3. видимость и освещение	· правильно рассчитаны и обозначены, пешеходные дорожки отделены · обеспечен беспрепятственный проход, поверхности в хорошем состоянии и не скользкие · видимость хорошая, освещенность достаточная
7. ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ СПАСЕНИЯ И ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ: четыре оценки по точкам, ближе всего расположенным к рабочему месту:	
7.1. электрощит 7.2. средства спасения и оказания первой помощи 7.3. средства пожаротушения 7.4. пути эвакуации	· обозначен, доступ открыт · легкий доступ · находятся на местах и в готовом состоянии, легкий доступ · свободны и имеют необходимые обозначения

В таблице 3.2 представлена анкета для наблюдений.

1. Производственный процесс

«Наблюдения. Одна оценка по работнику данного рабочего места. Если работник отсутствует во время наблюдения, то ставится отметка в графе *отсутствует*.

Основы для положительного оценивания

1.1. Использование средств защиты и принятие риска. Работник использует необходимые средства защиты и защитную одежду и не берет на себя явный риск. При оценке средств индивидуальной защиты и необходимости их использования рассматривается, необходимо ли использование и используются ли данным работником, например, следующие средства защиты:

- защита головы;
- защита ног;
- защита глаз или лица;
- защита органов дыхания;
- защита органов слуха;
- защита рук;
- спецодежда;
- монтажный крепеж безопасности.

Принятием риска признается, например, работа в обход устройств безопасности, чистка машины во время работы, перегрузка оборудования и курение в пожароопасных местах или работах.

2. Порядок и чистота

Наблюдения. Результаты заносятся по всем нижестоящим пунктам. Всего пять наблюдений. Если, на рабочем месте, нет рабочего стола, верстака, полок, стеллажей, поверхностей или

мусорного контейнера, то заносится отметка в графе *отсутствует*. Если необходимо особо подчеркнуть порядок на рабочем месте, то необходимо оценить каждый стол, стеллаж, поверхность, мусорный контейнер и поверхность пола в отдельности. В этом случае контрольных отметок может быть более пяти.

Основы для положительного оценивания

2.1. Рабочие столы и верстаки. Рабочие столы и верстаки находятся в хорошем состоянии и на них нет лишних предметов.

2.2. Полки и стеллажи. Полки и стеллажи находятся в хорошем состоянии, надежно и безопасно прикреплены и не перегружены. В этом же пункте оцениваются вешалки, катушки для шлангов и т.д.

2.3. Поверхности. На поверхностях станков, шкафов, подоконников и др. нет лишних предметов.

2.4. Мусорные контейнеры. Мусорные контейнеры не переполнены.

2.5. Пол. Пол чистый и в хорошем состоянии, пригоден для передвижения и транспортировки грузов.

3. Безопасность труда при работе с машинным оборудованием

Наблюдения. Четыре ответа по каждому станку или устройству на рабочем месте. По устройствам защиты и подъемам к станкам при их отсутствии за ненадобностью замечаний не вносят.

Основы для положительного оценивания

3.1. Строение и состояние. Строение и состояние техники считается безопасным, если:

- станок или устройство без повреждений и стоит прочно;
- отсутствуют острые края и углы, которые могут нанести раны;
- в строении нет трещин и разломов, отсутствуют следы временного ремонта, например, в виде скруток пластыря или проволоки;
- устройство имеет четкие и хорошо видимые знаки безопасности.

3.2. Устройства управления и аварийных выключателей. Устройствами управления считаются, например, устройства запуска, остановки и регулирования. Состояние устройств управления *хорошее*, если они:

- хорошо видны и имеют необходимые обозначения;
- целые (комплектны);
- размещаются в соответствии с требованиями безопасности и технологического процесса;
- управление движениями смонтировано в соответствии с логикой направления движения.

Дополнительно аварийный выключатель должен быть:

- расположен на видном месте и иметь надлежащее обозначение;
- быстро доступен с опасной зоны.

3.3. Устройства защиты. Движущие части станков должны быть внутри корпуса или иметь устройства защиты, предотвращающие прикосновение или уменьшающие угрозу прикосновения к ним. Состояние устройств защиты *хорошее*, если они:

- соответствуют требованиям стандартов;
- установлены в правильном месте и целые (комплектны);
- работа не ведется в обход или они не приведены в недействие.

3.4. Стационарные площадки для обслуживания и подъемы. На станках при необходимости надо установить стационарные площадки для обслуживания и подъемы к ним. Они необходимы на рабочих местах, в объектах, требующих ежедневной регулировки и обслуживания. Стационарные площадки для обслуживания и подъемы считаются в *хорошем* состоянии, если:

- они смонтированы в нужных местах;
- по своему строению они безопасны и достаточно просторны;
- на площадку для обслуживания ведет лестница под углом менее 45 градусов;
- на площадках для обслуживания и подъемах нет лишних предметов;
- в виде площадки для обслуживания не используются временные подставки.

4. Факторы окружающей среды

Наблюдения. Всего пять ответов, по одному на каждый фактор окружающей среды. Если фактор, например, чистота воздуха, не может быть оценен органами обоняния (физически) или на основе опыта, то ответ заноситься в графу *отсутствует*. Тогда в графу анкеты *на заметки* можно отметить необходимость проведения специальных замеров.

Основы для положительного оценивания

4.1. Шум. Шум считается в пределах нормы (*хорошо*), если:

- в производственном помещении уровень шума составляет менее 85 dB (A), когда применение средств защиты слуха не требуется и речь нормальной громкости слышна на расстояние одного метра;
- в кабине управления или в диспетчерском зале уровень шума составляет менее 60 dB (A), а в офисных помещениях менее 40 dB (A) [в персональном кабинете на одного человека менее 35 dB (A), а в открытом офисе менее 45 dB (A)];
- нет шума от ударной техники (например, кузнечного производства, пневматических инструментов и оборудования).

4.2. Освещение. Освещение считается *хорошим*, если оно достаточное по своей мощности, не ослепляет, ровно распределено по всей поверхности рабочего места.

4.4. Чистота воздуха. Чистота воздуха на удовлетворительном уровне, если на рабочем месте нет пыли, волокон, газов, дыма и биологических раздражителей в количествах, превышающих 10 % от признанных вредными концентраций.

Если на рабочем месте проводилась санитарно-гигиеническая экспертиза, то выводы основываются на результатах замеров. При физическом наблюдении оценка основывается на опыте, принимая во внимание выполняемую работу, систему вентиляции, возможные запахи и видимые нечистоты. Вывод можно определить и по пыли, осевшей на поверхностях.

4.4. Температурный режим. Температурный режим считается *хорошим*, если:

- температура соответствует работе (легкие работы 21 - 25 град.С, средние 17 - 21 град.С, тяжелые работы 12 - 17 град.С);
- влажность воздуха подходящая;
- вентиляция подходящая и не создает сквозняка.

4.5. Химические вещества. Безопасность химических веществ считается управляемой, если:

- упаковка этих веществ не нарушена;
- на упаковку нанесено (коммерческое) название вещества и необходимые знаки опасности;
- обращение с этими веществами правильное и безопасное, не приводит к вредным раздражениям кожи.

Так, на рабочем месте не должно быть ёмкостей, содержание которых не обозначено. Если на рабочем месте нет химических веществ, то ставится отметка в графу *отсутствует*.

5. Эргономика

Наблюдения. По одному ответу на каждый фактор эргономики рабочего места. Всего четыре ответа.

Основы для положительного оценивания

5.1. Размеры рабочего места и положение тела при работе. Пункт считается *хорошим*, если:

- у работающего есть достаточно пространства для производства работ и он может свободно менять положение тела при работе;
- места работы и оборудования расположены таким образом, что позволяют работающему принимать удобное положение тела для работы, при необходимости, используя спинку или опору;
- рабочее место рассчитано или может регулироваться в зависимости от работника и выполняемой работы.

Определите уровень высоты рабочего стола и сидения. Определите, можно ли легко регулировать эту высоту.

5.2. Перемещение и поднятие грузов вручную. Пункт считается *хорошим*, если трудовой процесс не предусматривает применения больших физических усилий.

Обратите внимание на вес, размер и форму груза, высоту подъема и физическое состояние рабочего, а также на то в каком положении и насколько часто производятся подъемы. Подъем двумя руками, в общем, оценивается на *хорошо*, если:

- груз весит менее 5 кг;
- груз весит менее 25 кг, и подъем осуществляется в прямом положении близко к телу в хороших условиях для подъема.

Вышеизложенные ограничения применяются, если работа по подъему занимает менее одного часа в день и подъем происходит не чаще, чем один раз в пять минут. Если длительность таких работ больше или подъемы происходят чаще, то границы существенно ужесточаются.

5.3. Повторяющиеся рабочие операции. Под повторяющимися рабочими операциями подразумевается работа, которая несет риск получить травму от чрезмерной нагрузки. Повторяющиеся рабочие операции используются, например, в серийном производстве или при упаковке продукции. Пункт оценивается на *хорошо*, если рабочий процесс не содержит монотонных повторяющихся рабочих операций или продолжительность повторяющейся фазы рабочей операции составляет более 30 секунд.

Определите, может ли работник контролировать процесс работы, например, есть ли на рабочем месте буферный запас изделий.

5.4. Смена физических положений во время работы. Процесс работы должен включать смену физических состояний: физическую работу, сидение, стояние и движение. Определите, какие задачи входят в общность работ. На этой основе сделай вывод о том, достаточно ли разнообразна смена физических положений.

6. Проходы и проезды

Наблюдения. Всего три ответа. Пути движения, ведущие к рабочему месту, оцениваются на протяжении десяти метров. Поверхность проходов на рабочем месте оцениваются в пункте 2.5. Пол.

Основы для положительного оценивания

6.1. Строение, обозначения, защитные ограждения. Проходы правильно рассчитаны, при необходимости обозначены и пешеходные дорожки отделены от транспортных.

Транспортные проезды должны быть четко отделены от остальной поверхности пола. Для этого может использоваться краска, возвышения, ограждение или дорожные знаки. При необходимости пешеходный проход должен быть отделен от транспортного.

6.2. Порядок и состояние. На путях перемещения нет никаких предметов. Поверхность прохода целая и нескользящая.

6.3. Видимость и освещение. Видимость во все стороны хорошая. Освещение проходов достаточное и ровное.

7. Возможности для спасения и оказания первой помощи

Наблюдения. Всего четыре ответа по пунктам, находящимся рядом с рабочим местом. Если на самом рабочем месте отсутствует необходимое оборудование, например аптечка первой помощи, то осматривается ближайшее к рабочему месту аналогичное оборудование. Если спасательное средство или оборудование общее для нескольких рабочих мест, то результат записывается только один раз, при проверке остальных рабочих мест результат вносится в графу *отсутствует*.

Основы для положительного оценивания

7.1. Электрощит. Электрощит имеет обозначения и перед ним есть как минимум 80 см свободного пространства.

7.2. Средства спасения и оказания первой помощи. Необходимые средства спасения и оказания первой помощи, а также аварийные душевые имеются и в пригодном состоянии. Их потребность определяется в соответствии с рабочим процессом и условиями работы.

7.3. Средства пожаротушения. Средства пожаротушения имеют необходимые обозначения, могут быть легко использованы, подходы к ним свободны.

7.4. Пути эвакуации. Пути эвакуации свободны и имеют четкие обозначения. Информационные знаки видны с рабочего места, в том числе при отключении освещения.

Таблица 3.2

Элмери - анкета для наблюдений

Предприятие:_____ Дата: _____
Составил: _____

Рабочее место: _____

Объекты наблюдения	Хорошо	Всего	Плохо	Всего	Отсутствует	Всего
1. Производственный процесс 1.1. использование средств защиты и принятие риска						
2. Порядок и чистота 2.1. рабочие столы и верстаки						
2.2. стеллажи						
2.3. поверхности						
2.4. мусорные контейнеры						
2.5. пол						
3. Безопасность машин и оборудования 3.1. строение и состояние						
3.2. устройство управления и аварийной						

установки						
3.3. устройство защиты						
3.4. стационарные площадки для обслуживания и подъемы						
4. Факторы окружающей среды 4.1. шум						
4.2. освещение						
4.3. чистота воздуха						
4.4. температурный режим						
4.5. химические вещества						
5. Эргономика 5.1. размеры рабочего места и положение тела при работе						
5.2. перемещение и поднятие грузов вручную						
5.3. повторяющиеся рабочие операции						
5.4. смена физических положений во время работы						
6. Проходы и проезды 6.1. строение, обозначение и защитные ограждения						
6.2. порядок и состояние						
6.3. видимость и освещение						
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи ближе всего к рабочему месту: 7.1. электрощит						
7.2. средства спасения и						

оказания первой помощи						
7.3. средства пожаротушения						
7.4. пути эвакуации						
	всего		всего			
Индекс" ЭЛМЕРИ" = $\frac{\text{хорошо}}{\text{хорошо}+\text{плохо}} \times 100 = \frac{\quad}{\quad} \times 100 =$ %						

Замечания:

Таблица 3.3

Результаты оценки профессиональных рисков методом Элмери на рабочем месте аппаратчика гашения извести[3]

Факторы оценки		Хорошо	Плохо
Производственный процесс	Наличие сертифицированных СИЗ	+	
	Применение СИЗ работником	+	
	Использование искусственной вентиляции	+	
	Контроль параметров технологического процесса	+	
	Выгрузка и удаление отходов	+	
Машины и оборудование	Автоматические устройства контроля параметров технологического процесса	+	
	Смотровые окна	+	
	Загрузочно-выгрузочные устройства	+	
	Вращающиеся перемешивающие	+	

[3] Александрова А.В., Шурай К.Н., Артеменко К.С., Эйоита. Характеристика условий труда и оценка профессионального риска методом Элмери в известковом отделении // Научные труды КубГТУ. - 2017. - № 7. - С. 348-354.

	устройства		
	Устройства управления и аварийного отключения	+	
	Ограждения вращающихся частей оборудования	+	
	Защитные кожухи на трубопроводах		+
	Ограждение желобов известкового молока		+
	Стационарные площадки для обслуживания	+	
	Заземление	+	
Порядок и чистота на рабочем месте	Рабочий стол	+	
	Ручной инструмент	+	
	Уборочный инвентарь	+	
	Поверхности	+	
	Пол		+
Состояние производственной среды	Химический фактор	+	
	Запыленность воздуха		+
	Шум		+
	Вибрация	+	
	Температурный режим		+
	Освещение		+
	Материалы и сырье	+	
Эргономика рабочего места	Размеры рабочего места и положение тела при работе	+	
	Перемещение и поднятие грузов вручную	+	
	Повторяющиеся операции	+	
	Смена физических положений во время работы	+	
Проходы и проезды	Устройства, обозначение и защитные ограждения		+
	Порядок и состояние	+	
	Видимость и освещение		+
Возможности для спасения и оказания первой помощи	Электрощит	+	
	Аптечка		+
	Огнетушитель	+	
	Пути эвакуации		+
Итого:			
Коэффициент безопасности Элмери, %			

Оцените полученное значение коэффициента безопасности Элмери (табл. 3.3).

3.3 Типовое задание для проведения деловой игры

Темы и задания для проведения деловых игр выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведено задание для проведения деловой игры по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Задание для проведения деловой игры
по теме «Классификация рисков в системе управления персоналом»

Деловая игра «Карта сокровищ»

1. Назначение и цели игры. Участники игры

Деловая игра предназначена для развития у обучающихся навыков оценки и управления рисками в различных условиях и разработки мероприятий, направленных на снижение уровня риска.

Цели игры:

1. Развитие знаний, умений и навыков анализа факторов, влияющих на возникновение рисков.

2. Формирование готовности (знаний, умений и навыков) к оценке и управлению рисками.

3. Экспериментально-исследовательская – проведение игровых имитационных экспериментов для оценки рисков в экстремальных условиях и поиска эффективных методов управления рисками.

Состав участников игры: обучающиеся делятся на 2 команды. Каждой команде выдается макет карты сокровищ.

2. Условия игры

Джек Воробей нашёл карту сокровищ (рис. 1) и собрался за ними отправиться.

Придумайте историю о поиске клада, при этом решите следующие задачи:

1) подбор команды;
2) подготовка судна;
3) анализ погодных условий;
4) поиск боцмана (не смогли найти);
5) составление маршрута;
6) разделение клада между командой.

Составьте паспорт рисков. На основании составленного паспорта разработайте дорожную карту по минимизации рисков.

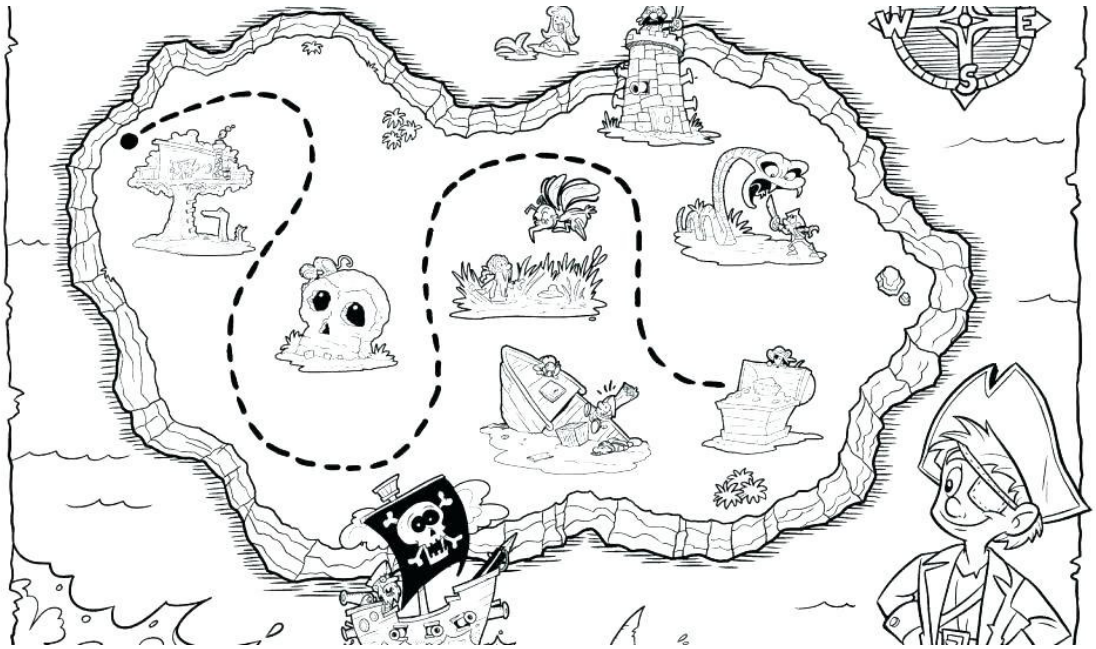

Рисунок 1 – Карта сокровищ

3.4 Образец индивидуальных творческих заданий

Индивидуальные творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец индивидуального творческого задания
по теме «Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом»

Задание 1

Изучите нормативные правовые акты Российской Федерации по определению понятия «конфиденциальная информация» и «коммерческая тайна». Приведите примеры нарушения указанных нормативно-правовых актов со стороны персонала. Какие документы необходимо подписывать при найме новых сотрудников для обеспечения конфиденциальности информации и сохранения коммерческой тайны? Подготовьте шаблоны данных документов.

Задание 2

Для создания эффективного механизма минимизации всех видов кадровых рисков рекомендуется формирование системы внутреннего контроля (кадрового аудита) компании, которая должна обеспечивать:

- единство системы кадрового аудита внутри организационной структуры компании;
- непрерывный мониторинг текущей деятельности персонала компании;
- оперативное выявление и оценку рискообразующих факторов;
- наличие достоверной, своевременной и полноценной информации для оценки текущей деятельности и принятия решений.

В связи с этим в практике управления все чаще стали появляться должности специалистов управления рисками (риск-менеджмента).

Вам представлены должностные инструкции директора по рискам и специалиста отдела управления рисками. Проанализируйте типовые должностные инструкции. Добавьте недостающую информацию, составьте матрицы ответственности.

3.5 Типовое задание для выполнения контрольной работы

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

Ниже приведен образец типового задания для выполнения контрольной работы по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта задания для выполнения контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Риск-менеджмент в управлении персоналом» состоит из двух частей:

1. Теоретическая часть, в которой обучающийся освещает теоретические вопросы, используя рекомендуемую литературу;

2. Практическая часть, предполагающая решение задачи.

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

Таблица 1

Выбор вопросов задания

Последняя цифра шифра зачётной книжки	Первая буква фамилии обучающегося			
	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.

3.6 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий
по дисциплине «Риск-менеджмент в управлении персоналом»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Тема 1 Основы риск-менеджмента функциональных областей организации	Знание	4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	5-ОТЗ 5-ЗТЗ
	Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Тема 4. Методы оценки рисков	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Тема 5 Методы управления рисками для каждой функции управления персоналом	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 0 – ЗТЗ
		Итого	90: 45-ОТЗ 45-ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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. Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль?
а) чистыми;
б) критическими;
в) спекулятивными.

5. На какие виды подразделяются риски по уровню финансовых потерь?
а) допустимый, критический и катастрофический;
б) недопустимый, допустимый и критический;
в) критический, катастрофический и недопустимый.

6. Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций – работодателей служит …
а) Конституция РФ;
б) Трудовой кодекс РФ;
в) Закон РФ «О безопасности».

7. Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют …

а) угрозы в адрес собственного персонала;
б) угрозы со стороны собственного персонала;
в) угрозы со стороны нештатных сотрудников.

8. 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

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. На вашем предприятии собираются инициировать процедуру сокращения. За какое минимальное время нужно официально сообщить об этом работникам, чтобы не нарушить закон? Ответ впишите в месяцах <…>.

11. **<…>** риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли.

12. Процесс использования механизмов уменьшения рисков – это <…>.

13. Какие риски практически всегда несут в себе потери? <…>

14. Какие риски обусловлены деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией? <…>

15. Сколько выделяют видов рисков? <…>

16. Процесс управления рисками проекта можно разделить на <…> этапов.

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.

3.7 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 неопределенность.
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.

3.8 Типовые практические задания 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.

3.9 Типовые практические задания 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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
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
Деловая игра	Преподаватель заранее в случае необходимости или во время занятия объявляет тему деловой игры, основную концепции, роли и ожидаемый результат. Обучающиеся самостоятельно распределяют роли, делятся на группы/подгруппы по желанию. Итоги игры оформляются в письменном виде, проверяются преподавателем и возвращаются обучающимся, обсуждаются совместно преподавателем и обучающимися
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов К по теме не менее двух. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения К, доводит до обучающихся: тему К, количество заданий в К, время выполнения К
Разноуровневые задачи	Выполнение разноуровневых задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончанию ее изучения 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. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду 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. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает

среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
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 проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.