

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.09.2020 09:00:08

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ca536f0fc6

## Аннотация к рабочей программе дисциплины

### «Управление рисками»

#### **Цель преподавания дисциплины.**

Формирование системы профессиональных компетенций в области оценки социально-экономической ситуации неопределенности и риска и влияния рискообразующих факторов на управление персоналом.

#### **Задачи изучения дисциплины.**

- изучение системы современных знаний о проблемах управления персоналом в условиях неопределенности и риска;
- формирование целостного представления о теоретических основах и методах управления рисками;
- развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями управления рисками, принципами и методами управления рисками, а также способности к анализу проблем управления персоналом в условиях неопределенной внешней среды и риска;
- формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области управления рисками для решения прикладных управленческих задач в области управления персоналом.

#### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ОПК-5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.

**Разделы дисциплины** Теоретические основы управления рисками. Методы оценки, измерения и управления рисками. Система управления кадровыми рисками. Технология управления кадровыми рисками. Разработка концепции управления кадровыми рисками.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

Т.Ю. Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Управление рисками**

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.03.03.

*(шифр согласно ФГОС)*

**Управление персоналом**

*и наименование направления подготовки (специальности)*

**Управление персоналом организации**

*наименование профиля, специализации или магистерской программы)*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № «9» 26.03.2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и аудита

«31» 08. 2018 г., протокол № 1.

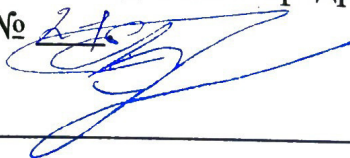
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  Е.А. Бессонова

Разработчик программы \_\_\_\_\_  И.А. Козьева

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_  В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2019 г., протокол №1.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 2020 г., протокол № 

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 2021 г., протокол № 2.1

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «23» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2023 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «  »    20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «  »    20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

Формирование системы профессиональных компетенций в области оценки социально-экономической ситуации неопределенности и риска и влияния рискообразующих факторов на управление персоналом.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение системы современных знаний о проблемах управления персоналом в условиях неопределенности и риска;
- формирование целостного представления о теоретических основах и методах управления рисками;
- развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями управления рисками, принципами и методами управления рисками, а также способности к анализу проблем управления персоналом в условиях неопределенной внешней среды и риска;
- формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области управления рисками для решения прикладных управленческих задач в области управления персоналом.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Изучив дисциплину «Управление рисками», студент должен:

#### **знать:**

- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований;
- технологию анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;
- технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и основные положения теории организационных изменений.

#### **уметь:**

- анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации;
- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений и применять результаты анализа на практике;
- реализовывать программу организационных изменений в части решения задач управления персоналом.

#### **владеть:**

- навыками анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач своей организации;
- навыками разработки и реализации управленческих решений при возникновении рыночных рисков;
- навыками реализации программы организационных изменений.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК-5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.

### Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление рисками» Б1.Б.37 относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается - 4 курс, 7 семестр.

**Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	36,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	0

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
-------	--------------------------	------------

1	2	3
1	Теоретические основы управления рисками	Разнообразие понятия «риск». Риск как выбор, действие, вероятность. Объективная и субъективная природа риска. Разнообразие мнений о сущности риска. Неопределенность как средство появления риска. Экономические источники неопределенности. Социокультурные источники неопределенности. Политические источники неопределенности. Природные источники неопределенности. Особенности экономического подхода к анализу риска. Субъективные и основные факторы, влияющие на оценку риска. Постиндустриальное общество как общество «риска». Анализ различных подходов к классификации риска. Критерии классификации рисков. Человек и его поведение как источник кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Риски личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Риски в системе управления персоналом организации: риски утраты человеческого капитала, риски утраты материальных активов, информационные риски, риски формирования нежелательного имиджа. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека. Риски в адаптации персонала организации. Риски снижения конкурентоспособности в области политики оплаты труда.
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	Мера риска. Количественный подход к оценке рисков. Статистический метод оценки рисков. Субъективные и средовые факторы, влияющие на оценку риска. Качество оценки рисков. Использование методов математической статистики. Метод эквивалентов. Анализ чувствительности. Анализ сценариев. Недостатки количественных методов. Качественный подход к измерению риска. Метод экспертных оценок. Метод аналогий. Измерение степени риска. Методы диагностики рисков. Цель анализа рисков в управлении персоналом. Формы управления риском: активная, адаптивная и консервативная. Понятие «риск-менеджмент». Методы и процедуры управления рисками. Современные требования к управлению рисками. Стратегическое и оперативное управление. Организация управления рисками в управлении персоналом. Разработка программы управления рисками. Разработка ситуационных планов.
3	Система управления кадровыми рисками	Система управления кадровыми рисками и ее элементы: цели и задачи; формулировка требования к системе управления кадровыми рисками. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Механизм управления кадровыми рисками в организации. Разработка методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками. Выявление, классификация и оценка кадровых рисков. Оценка факторов среды, влияющих на появление кадровых рисков. Оценка вероятности риска.
4	Технология управления кадровыми рисками	Разработка технологии управления кадровыми рисками. Аспекты управления кадровыми рисками: виды кадровых рисков, уровни кадровых рисков, значимость (рейтинг) выявленных кадровых рисков, профили кадровых рисков, показатели состояния кадровых рисков, ожидаемые потери, мероприятия по управлению кадровыми рисками, бюджеты и источники финансирования, сроки реализации, разделение ответственности.

5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	Государственная, образовательная, инвестиционная, миграционная, социальная, кадровая, рыночная и прочие политики как источник кадровых рисков. Разработка концепции управления кадровыми рисками и учет в ней функций управления персоналом. Разработка мероприятий снижения рисков адаптации персонала организации, неконкурентоспособной политики оплаты труда, предупреждение личной профессиональной деформации. Мероприятия по снижению профессионального выгорания. Оценка эффективности мероприятий, снижающих кадровые риски.
---	---	---

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы управления рисками	2		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9	С2, Т4, СР4	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	4		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С6, Т8, СР8	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
3	Система управления кадровыми рисками	4		3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С10, Т12, СР12	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
4	Технология управления кадровыми рисками	4		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С14, Т16, СР16	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	4		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С18, Т18, СР18	ОПК-5; ПК-25; ПК-37

С – собеседование, Т – тест, СР – семестровая работа

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Теоретические основы управления рисками	2
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	4



3	Система управления кадровыми рисками	4
4	Технология управления кадровыми рисками	4
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	4
	Итого	18

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Теоретические основы управления рисками	4 неделя	7
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	8 неделя	7
3	Система управления кадровыми рисками	12 неделя	7
4	Технология управления кадровыми рисками	14 неделя	7
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	18 неделя	7,9
Итого			35,9

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

### 6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. №1367 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,3 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Теоретические основы управления рисками»	Лекция-дискуссия	2
2	Лекции раздела «Методы оценки, измерения и управления рисками»	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Лекции раздела «Система управления кадровыми рисками»	Лекция-дискуссия	2
4	Практическое занятие раздела «Система управления кадровыми рисками»	Мозговой штурм	2
5	Практическое занятие раздела «Технология управления кадровыми рисками»	Разбор конкретных ситуаций	2
6	Практическое занятие раздела «Разработка концепции управления кадровыми рисками»	Мозговой штурм	2
Итого			12

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5)	Корпоративные кадровые стратегии Экономико-математические методы управления персоналом	Социология Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Технико-экономический анализ деятельности предприятия Управление качеством Квалиметрия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Управление рисками</i> Стратегическое и операционное управление персоналом Стратегическое планирование Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25)	Экономико-математические методы управления персоналом	Маркетинг персонала Экономическая оценка инвестиций Системный анализ проблем предприятия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Управление рисками</i> Организация предпринимательской деятельности Управленческие решения Технологии и методы принятия управленческих решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);	Основы теории управления Корпоративная культура	Организационное поведение Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Управление рисками</i> Инновационный менеджмент в управлении персоналом Управленческие решения Технологии и методы принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции/этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК -5 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаниями, умениями, навыками от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаниями, умениями, навыками</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать результаты исследований.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа результатов исследований.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований в условиях неопределенной внешней среды.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации управления персоналом.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач своей организации.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований в условиях неопределенной внешней среды и управлении рисками.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации в условиях неопределенной внешней среды и риска.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач своей организации в условиях цифровой экономики.</li> </ul>
ПК-25 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаниями, умениями, навыками от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаниями, умениями, навыками</p> <p>3. Умение</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на базовом уровне основы формирования технологии анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и реализации</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на продвинутом уровне основы формирования технологии анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений и применять результаты анализа на практике.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в совершенстве основы формирования технологию анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений и применять результаты анализа на практике для повышения эффективности</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	управленческих решений.	Владеть: - навыками разработки и реализации управленческих решений при возникновении рыночных рисков.	управления персоналом. Владеть: - навыками разработки и реализации управленческих решений при возникновении рыночных рисков для повышения эффективности управления персоналом.
ПК-37 / завершающий	1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД  2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков  3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: - технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом. Уметь: - реализовывать программу организационных изменений. Владеть: - навыками реализации программы организационных изменений.	Знать: - технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и основные положения теории организационных изменений Уметь: - реализовывать программу организационных изменений в части решения задач управления персоналом. Владеть: - практическими навыками реализации программы организационных изменений	Знать: - технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и основные положения теории организационных изменений в условиях неопределенной внешней среды. Уметь: - реализовывать программу организационных изменений в части решения задач эффективного управления персоналом. Владеть: - практическими навыками реализации программы организационных изменений в условиях неопределенной внешней среды и риска.

**7.3 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**

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы управления рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2.1
				Тест	1-20	
				Семестровая работа	1-25	
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2.1
				Тест	21-40	
				Семестровая работа	1-25	
3	Система управления кадровыми рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2.1
				Тест	41-60	
				Семестровая работа	1-25	
4	Технология управления кадровыми рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2.1
				Тест	61-80	
				Семестровая работа	1-25	
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	41-50	Согласно табл.7.2.1
				Тест	81-100	
				Семестровая работа	1-25	

***Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля***

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 3 «Система управления кадровыми рисками»

- 1 Система управления кадровыми рисками и ее элементы: цели и задачи;
- 2 Формулировка требований к системе управления кадровыми рисками.
- 3 Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации.
- 4 Механизм управления кадровыми рисками в организации.
- 5 Разработка методического и документационного обеспечения системы управления кадро-

выми рисками.

- 6 Выявление, классификация и оценка кадровых рисков.
- 7 Оценка факторов среды, влияющих на появление кадровых рисков.
- 8 Оценка вероятности риска.
- 9 Системный анализ проблем управления кадровыми рисками.
- 10 Прогнозирование и планирование в управлении кадровыми рисками.

Примерный тест по текущему контролю знаний

1. При каком методе обучения работник помещается в реальную рабочую ситуацию, работу и секреты мастерства ему показывает опытный работник:

- а) ученичество;
- б) инструктаж;
- в) обучение вне рабочего места;
- г) предварительное обучение.

2. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:

- а) профессиональная адаптация;
- б) социально – психологическая адаптация;
- в) психофизиологическая адаптация;
- г) трудовая.

3. Что относится к правилам внутреннего трудового распорядка:

- а) копирование и размножение документов;
- б) освещенность рабочих мест;
- в) распорядок дня;
- г) порядок приёма и увольнения.

4. Состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев (подразделений) управления:

- а) социальная структура ;
- б) ролевая структура;
- в) организационная структура;
- г) функциональная структура.

5. Документ, определяющий количественно – профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников:

- а) должностная инструкция;
- б) штатное расписание;
- в) положение;
- г) трудовой договор.

6. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность:

- а) должностная инструкция;
- б) штатное расписание;
- в) положение;
- г) тарифная система.

7. Схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями

- а) организационная структура;
- б) ролевая структура;
- в) социальная структура;
- г) функциональная структура

8. Разделение труда в системе управления персоналом

- а) специализация;

- б) ротация;
- в) эффективность;
- г) оперативность.

9. Совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг:

- а) производственная деятельность;
- б) поисковая деятельность;
- в) продажа готовой продукции;
- г) поиск сырья.

10. Для какого метода управления персоналом характерно обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувства, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия

- а) психологического метода;
- б) экономического метода;
- в) административного метода;
- г) эстетического метода

11. Деление коллектива по участию сотрудников в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям

- а) организационная структура;
- б) ролевая структура;
- в) социальная структура;
- г) функциональная структура

12. Персонал, который занят переработкой предметов труда с использованием средств труда

- а) производственный;
- б) управленческий;
- в) инженерный;
- г) конструкторный

13. Что заставляет личность идти в коллектив

- а) материальная сторона;
- б) необходимость общения;
- в) оригинальность интересов;
- г) необходимость познания

14. Укажите верное определение лидерства:

- а) дискриминация людей;
- б) порабощение групп людей;
- в) способность влиять на группы людей, для достижения целей;
- г) способность заставлять людей работать

15. Трудовой коллектив

- а) группа занятая общественно научной деятельностью;
- б) совокупность людей;
- в) организация группы работников ,созданная для реализации производственных целей;
- г) совокупность людей объединённых

16. Своевременное принятие и выполнение решений, за определённое время, которое затрачено на сбор и обработку информации в управлении называют

- а) оперативностью;
- б) оптимальностью;
- в) эффективностью;
- г) стабильностью

17. Определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности:



- а) управление персонала;
- б) набор персонала;
- в) отбор персонала;
- г) оценка персонала

18. Часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации:

- а) рабочая сила;
- б) рабочие;
- в) резерв кадров

19. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:

- а) отбор;
- б) подбор;
- в) оценка;
- г) резерв

20. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- а) совершенствование режима труда и отдыха;
- б) внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
- в) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- г) подготовка и повышение квалификации

21. Закрытые вопросы задаются в том случае когда

- а) нужен прямой ответ типа «да» или «нет»;
- б) нужно получить дополнительную информацию и довести расспросы на какую либо тему до чётких выводов;
- в) требуется получить максимум информации о кандидате;
- г) нужно побудить высказать свои взгляды и мнение.

22. Система мероприятий, проводимая государственными органами на оказание помощи населению в поиске работы:

- а) трудоустройство;
- б) занятость;
- в) подбор;
- г) ротация

23. Какие из перечисленных ниже задач являются задачами правового обеспечения системы управления персоналом

- а) управление занятостью;
- б) социально-психологическая диагностика;
- в) защита прав и законных интересов работников;
- г) регулирование межгрупповых взаимоотношений.

24. К чему обычно приводит нарушение принципов размещения средств и предметов труда

- а) повышению квалификации;
- б) высвобождению персонала;
- в) адаптации коллектива;
- г) преждевременному утомлению.

25. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме

- а) вредный;
- б) безопасные;
- в) нестабильный;
- г) опасный.

26. Утверждение, раскрывающее смысл существования организации

- а) миссия;
- б) видение;
- в) результаты;
- г) положение;

27. Элементы организации:

- а) структура, технология, финансы, управление, персонал, цель;
- б) оперативность, ротация, положение, конкурентоспособность;
- в) репутация, персонал, инструкция, миссия;

28. Стадия развития организации при которой нарастает объем и качество услуг и число персонала, количество подразделений:

- а) интенсивный рост
- б) формирование;
- в) стабилизация;
- г) кризис;

29. К внутренним источникам подбора персонала относятся:

- а) временный найм
- б) ротация кадров;
- в) объявления;
- г) обучение;

30. Простой и традиционный способ, используемый при проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя:

- а) выборы;
- б) отбор;
- в) подбор;
- г) замена.

#### Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

1. Основные функции риска.
2. Модели рисков человеческого фактора.
3. Классификации кадровых рисков и их характеристики.
4. Причины возникновения кадровых рисков.
5. Кадровая безопасность.
6. Формирование модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
7. Риски в системе управления персоналом.
8. Факторы кадровых рисков.
9. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
10. Риски нарушения законодательства.
11. Характеристика рисков при адаптации персонала организации
12. Разработка мероприятий по снижению рисков на стадии адаптации персонала в организации
13. Риски опасных действий человека.
14. Ошибки и области рисков при подборе персонала.
15. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
16. Риски в системе оплаты труда организации
17. Риски при адаптации новых сотрудников.
18. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
19. Риски при увольнении персонала и их предотвращение.
20. Риски развития и обучения персонала.
21. Мониторинг и учет кадровых рисков.

22. Методы воздействия на кадровые риски.
23. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам.
24. Процессы снижения последствий риска профессионального выгорания и профессиональной деформации работника
25. Процессы системы управления кадровыми рисками.

#### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
6 семестр				

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
Практическое занятие №1 Теоретические основы управления рисками	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Методы оценки, измерения и управления рисками	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Система управления кадровыми рисками.	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Технология управления кадровыми рисками	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Разработка концепции управления кадровыми рисками	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
СР	8	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	6	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1 Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> – Текст : электронный.

2 Управление рисками фирмы: программы интегративного риск-менеджмента [Текст] / В. Н. Вяткин [и др.]. - М. : Финансы и статистика, 2006. - 400 с.

3 Фомичев, А.Н. Риск-менеджмент : учебник / А.Н. Фомичев. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2016. – 372 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453893> – Текст : электронный.

4 Чернова, Г. В. Управление рисками [Текст] : учебное пособие / Г. В. Чернова, А. А. Кудрявцев. - М. : Проспект, 2005. - 160 с.

5 Чернова, Г. В. Управление рисками [Электронный ресурс] : электронный учебник / Г. В. Чернова, А. А. Кудрявцев. - М. : КноРус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем. требования: ПК 500 или выше ; Windows2000/XP ; оперативная память 64 Мб и более ; видеокарта с 8 Мб ; CD-привод 4x ; мышь ; звуковая карта.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

1 Балдин, К. В. Управление рисками [Текст] : учебное пособие / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев. - М. : Юнити, 2005. - 511 с.

2 Барков, Сергей Александрович. Социология организаций [Текст] : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва : Юрайт, 2015. – 395 с.

3 Кибанов, Ардальон Яковлевич. Экономика управления персоналом [Текст] : учебник : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) - "бакалавр") / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

4 Попов, Р. А. Антикризисное управление [Текст] : учебник / Р. А. Попов. - М. : Высшая школа, 2005. – 429 с.

5 Русакова, Е. И. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова ; науч. ред. М. Г. Синякова. - Екатеринбург : Уральский гос. пед. ун-т., 2012. - 118 с.

6 Теория системного менеджмента [Текст] : учебник / Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова ; под ред. П. В. Журавлева. - М. : Экзамен, 2006. - 512 с.

7 Управление изменениями [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обуч. по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень бакалавр)) / [Ч. Н. Зайдуллина [и др.] ; под ред. Т. Ю. Ивановой. - Москва : КноРус, 2017. - 352 с.

### 8.3 Перечень методических указаний

1 Управление кадровыми рисками [Электронный ресурс] : методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. В. Бабенко. - Электрон. текстовые дан. (448 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 16 с

2 Управление рисками [Электронный ресурс] : методические рекомендации по проведению практических занятий для студентов направления 38.03.05 / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. Д. Леонтьев. - Электрон. текстовые дан. (329 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 29 с.

### 8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека ЮЗГУ <http://www.lib.swsu.ru/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://wwindow.edu.ru/library>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>
4. Журнал «Справочник кадровика» <https://dlib.eastview.com/browse/publication/19107>
5. Журнал «Kadrovik.ru» <http://kadrovik.ru>
6. Журнал «Кадровое дело» [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru)
7. Журнал «Кадровый менеджмент» [www.km-magazine.ru](http://www.km-magazine.ru)
8. Журнал «Служба кадров и персонал» [www.otiss.ru/slujba.html](http://www.otiss.ru/slujba.html)
9. Журнал «Для кадровика: нормативные акты» <http://sk.pro-personal.ru/applicationrs/nak.php>
10. Журнал «Все для кадровика: просто, практично, полезно» <http://vdk.pro-personal.ru>

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль

знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

**11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows ; Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

**12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

**13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу**

Номер изме- нения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изме- нения и подпись лица, проводившего изме- нения
	изме- ненных	заме- ненных	аннулиро- ванных	новых			



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

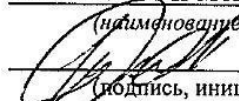
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

 Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«31»

08

2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Управление рисками**

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность)

38.03.03.

(цифр согласно ФГОС)

**Управление персоналом**

и наименование направления подготовки (специальности)

**Управление персоналом организации**

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения

заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № «9» 26.03.2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и аудита

«31» 08. 2018 г., протокол № 1.

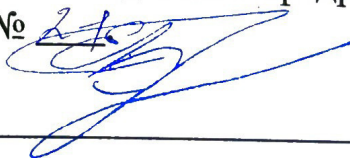
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  Е.А. Бессонова

Разработчик программы \_\_\_\_\_  И.А. Козьева

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_  В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2019 г., протокол №1.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 2020 г., протокол № 

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 2021 г., протокол № 2.1

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «23» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2023 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «  »    20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «  »    20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

Формирование системы профессиональных компетенций в области оценки социально-экономической ситуации неопределенности и риска и влияния рискообразующих факторов на управление персоналом.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение системы современных знаний о проблемах управления персоналом в условиях неопределенности и риска;
- формирование целостного представления о теоретических основах и методах управления рисками;
- развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями управления рисками, принципами и методами управления рисками, а также способности к анализу проблем управления персоналом в условиях неопределенной внешней среды и риска;
- формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области управления рисками для решения прикладных управленческих задач в области управления персоналом.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Изучив дисциплину «Управление рисками», студент должен:

#### **знать:**

- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований;
- технологию анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;
- технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и основные положения теории организационных изменений.

#### **уметь:**

- анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации;
- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений и применять результаты анализа на практике;
- реализовывать программу организационных изменений в части решения задач управления персоналом.

#### **владеть:**

- навыками анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач своей организации;
- навыками разработки и реализации управленческих решений при возникновении рыночных рисков;
- навыками реализации программы организационных изменений.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК-5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.

### Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление рисками» Б1.Б.37 относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается - 4 курс, 7 семестр.

**Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	4,1
в том числе	
лекции	2
лабораторные работы	0
практические занятия	2
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	4,1
в том числе	
лекции	2
лабораторные занятия	0
практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	63,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
-------	--------------------------	------------

1	2	3
1	Теоретические основы управления рисками	Разнообразие понятия «риск». Риск как выбор, действие, вероятность. Объективная и субъективная природа риска. Разнообразие мнений о сущности риска. Неопределенность как средство появления риска. Экономические источники неопределенности. Социокультурные источники неопределенности. Политические источники неопределенности. Природные источники неопределенности. Особенности экономического подхода к анализу риска. Субъективные и основные факторы, влияющие на оценку риска. Постиндустриальное общество как общество «риска». Анализ различных подходов к классификации риска. Критерии классификации рисков. Человек и его поведение как источник кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Риски личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Риски в системе управления персоналом организации: риски утраты человеческого капитала, риски утраты материальных активов, информационные риски, риски формирования нежелательного имиджа. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека. Риски в адаптации персонала организации. Риски снижения конкурентоспособности в области политики оплаты труда.
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	Мера риска. Количественный подход к оценке рисков. Статистический метод оценки рисков. Субъективные и средовые факторы, влияющие на оценку риска. Качество оценки рисков. Использование методов математической статистики. Метод эквивалентов. Анализ чувствительности. Анализ сценариев. Недостатки количественных методов. Качественный подход к измерению риска. Метод экспертных оценок. Метод аналогий. Измерение степени риска. Методы диагностики рисков. Цель анализа рисков в управлении персоналом. Формы управления риском: активная, адаптивная и консервативная. Понятие «риск-менеджмент». Методы и процедуры управления рисками. Современные требования к управлению рисками. Стратегическое и оперативное управление. Организация управления рисками в управлении персоналом. Разработка программы управления рисками. Разработка ситуационных планов.
3	Система управления кадровыми рисками	Система управления кадровыми рисками и ее элементы: цели и задачи; формулировка требования к системе управления кадровыми рисками. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Механизм управления кадровыми рисками в организации. Разработка методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками. Выявление, классификация и оценка кадровых рисков. Оценка факторов среды, влияющих на появление кадровых рисков. Оценка вероятности риска.
4	Технология управления кадровыми рисками	Разработка технологии управления кадровыми рисками. Аспекты управления кадровыми рисками: виды кадровых рисков, уровни кадровых рисков, значимость (рейтинг) выявленных кадровых рисков, профили кадровых рисков, показатели состояния кадровых рисков, ожидаемые потери, мероприятия по управлению кадровыми рисками, бюджеты и источники финансирования, сроки реализации, разделение ответственности.

5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	Государственная, образовательная, инвестиционная, миграционная, социальная, кадровая, рыночная и прочие политики как источник кадровых рисков. Разработка концепции управления кадровыми рисками и учет в ней функций управления персоналом. Разработка мероприятий снижения рисков адаптации персонала организации, неконкурентоспособной политики оплаты труда, предупреждение личной профессиональной деформации. Мероприятия по снижению профессионального выгорания. Оценка эффективности мероприятий, снижающих кадровые риски.
---	---	---

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы управления рисками	0,5		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9	С2, Т4, СР4	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	0,5		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С6, Т8, СР8	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
3	Система управления кадровыми рисками	0,5		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С10, Т12, СР12	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
4	Технология управления кадровыми рисками	0,5		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С14, Т16, СР16	ОПК-5; ПК-25; ПК-37
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками			2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С18, Т18, СР18	ОПК-5; ПК-25; ПК-37

С – собеседование, Т – тест, СР – семестровая работа

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Теоретические основы управления рисками	-
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	0,5

3	Система управления кадровыми рисками	0,5
4	Технология управления кадровыми рисками	0,5
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	0,5
	Итого	2

#### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Теоретические основы управления рисками	4 неделя	15
2	Методы оценки, измерения и управления рисками	8 неделя	15
3	Система управления кадровыми рисками	12 неделя	15
4	Технология управления кадровыми рисками	14 неделя	15
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	18 неделя	3,9
Итого			63,9

#### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.



## 6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. №1367 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины для заочной формы обучения не предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5)	Корпоративные кадровые стратегии Экономико-математические методы управления персоналом	Социология Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Технико-экономический анализ деятельности предприятия Управление качеством Квалиметрия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Управление рисками</i> Стратегическое и операционное управление персоналом Стратегическое планирование Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25)	Экономико-математические методы управления персоналом	Маркетинг персонала Экономическая оценка инвестиций Системный анализ проблем предприятия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Управление рисками</i> Организация предпринимательской деятельности Управленческие решения Технологии и методы принятия управленческих решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью участвовать в реализации про-	Основы теории управления	Организационное поведение	<i>Управление рисками</i> Инновационный ме-

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
граммы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);	Корпоративная культура	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	менеджмент в управлении персоналом Управленческие решения Технологии и методы принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК -5 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, уме-</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать результаты исследований.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа результатов исследований.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований в условиях неопределенной внешней среды.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации управления персоналом.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа результатов исследований и применением</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований в условиях неопределенной внешней среды и управления рисками.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации в условиях неопределенной внешней среды и риска.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навы-</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>ния, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>		результатов исследований в контексте целей, задач своей организации.	ками анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач своей организации в условиях цифровой экономики.
ПК-25 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на базовом уровне основы формирования технологии анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и реализации управленческих решений.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на продвинутом уровне основы формирования технологии анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений и применять результаты анализа на практике.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и реализации управленческих решений при возникновении рыночных рисков.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в совершенстве основы формирования технологию анализа рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений и применять результаты анализа на практике для повышения эффективности управления персоналом.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и реализации управленческих решений при возникновении рыночных рисков для повышения эффективности управления персоналом.</li> </ul>
ПК-37 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</li> </ul> <p>Уметь:</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и основные положения</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологию анализа специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом и основные положения теории</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p><i>п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>- реализовывать программу организационных изменений.</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками реализации программы организационных изменений.</p>	<p>теории организационных изменений</p> <p>Уметь:</p> <p>- реализовывать программу организационных изменений в части решения задач управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>- практическими навыками реализации программы организационных изменений</p>	<p>организационных изменений в условиях неопределенной внешней среды.</p> <p>Уметь:</p> <p>- реализовывать программу организационных изменений в части решения задач эффективного управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>- практическими навыками реализации программы организационных изменений в условиях неопределенной внешней среды и риска.</p>

**7.3 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**

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы управления рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2.1
				Тест	1-20	
				Семестровая работа	1-25	
2	Методы оценки, измерения и	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практиче-	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2.1
				Тест	21-40	

	управления рисками		ское занятие Самостоятельная работа	Семестровая работа	1-25	
3	Система управления кадровыми рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2.1
				Тест	41-60	
				Семестровая работа	1-25	
4	Технология управления кадровыми рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2.1
				Тест	61-80	
				Семестровая работа	1-25	
5	Разработка концепции управления кадровыми рисками	ОПК-5; ПК-25; ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	41-50	Согласно табл.7.2.1
				Тест	81-100	
				Семестровая работа	1-25	

***Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля***

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 3 «Система управления кадровыми рисками»

- 1 Система управления кадровыми рисками и ее элементы: цели и задачи;
- 2 Формулировка требований к системе управления кадровыми рисками.
- 3 Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации.
- 4 Механизм управления кадровыми рисками в организации.
- 5 Разработка методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками.
- 6 Выявление, классификация и оценка кадровых рисков.
- 7 Оценка факторов среды, влияющих на появление кадровых рисков.
- 8 Оценка вероятности риска.
- 9 Системный анализ проблем управления кадровыми рисками.
- 10 Прогнозирование и планирование в управлении кадровыми рисками.

Примерный тест по текущему контролю знаний

1. При каком методе обучения работник помещается в реальную рабочую ситуацию, работу и секреты мастерства ему показывает опытный работник:
  - а) ученичество;
  - б) инструктаж;
  - в) обучение вне рабочего места;
  - г) предварительное обучение.
2. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:
  - а) профессиональная адаптация;

- б) социально – психологическая адаптация;
- в) психофизиологическая адаптация;
- г) трудовая.

3. Что относится к правилам внутреннего трудового распорядка:

- а) копирование и размножение документов;
- б) освещенность рабочих мест;
- в) распорядок дня;
- г) порядок приёма и увольнения.

4. Состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев (подразделений) управления:

- а) социальная структура ;
- б) ролевая структура;
- в) организационная структура;
- г) функциональная структура.

5. Документ, определяющий количественно – профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников:

- а) должностная инструкция;
- б) штатное расписание;
- в) положение;
- г) трудовой договор.

6. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность:

- а) должностная инструкция;
- б) штатное расписание;
- в) положение;
- г) тарифная система.

7. Схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями

- а) организационная структура;
- б) ролевая структура;
- в) социальная структура;
- г) функциональная структура

8. Разделение труда в системе управления персоналом

- а) специализация;
- б) ротация;
- в) эффективность;
- г) оперативность.

9. Совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг:

- а) производственная деятельность;
- б) поисковая деятельность;
- в) продажа готовой продукции;
- г) поиск сырья.

10. Для какого метода управления персоналом характерно обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувства, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия

- а) психологического метода;
- б) экономического метода;
- в) административного метода;
- г) эстетического метода

11. Деление коллектива по участию сотрудников в творческом процессе на производстве,

коммуникационным и поведенческим ролям

- а) организационная структура;
- б) ролевая структура;
- в) социальная структура;
- г) функциональная структура

12. Персонал, который занят переработкой предметов труда с использованием средств труда

- а) производственный;
  - б) управленческий;
  - в) инженерный;
  - г) конструкторный
13. Что заставляет личность идти в коллектив

- а) материальная сторона;
- б) необходимость общения;
- в) оригинальность интересов;
- г) необходимость познания

14. Укажите верное определение лидерства:

- а) дискриминация людей;
- б) порабощение групп людей;
- в) способность влиять на группы людей, для достижения целей;
- г) способность заставлять людей работать

15. Трудовой коллектив

- а) группа занятая общественно научной деятельностью;
- б) совокупность людей;
- в) организация группы работников ,созданная для реализации производственных целей;
- г) совокупность людей объединённых

16. Своевременное принятие и выполнение решений, за определённое время, которое затрачено на сбор и обработку информации в управлении называют

- а) оперативностью;
- б) оптимальностью;
- в) эффективностью;
- г) стабильностью

17. Определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности:

- а) управление персонала;
- б) набор персонала;
- в) отбор персонала;
- г) оценка персонала

18. Часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации:

- а) рабочая сила;
- б) рабочие;
- в) резерв кадров

19. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:

- а) отбор;
- б) подбор;
- в) оценка;
- г) резерв

20. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- а) совершенствование режима труда и отдыха;

- б) внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
- в) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- г) подготовка и повышение квалификации

21. Закрытые вопросы задаются в том случае когда

а) нужен прямой ответ типа «да» или «нет»;

б) нужно получить дополнительную информацию и довести расспросы на какую либо тему до чётких выводов;

в) требуется получить максимум информации о кандидате;

г) нужно побудить высказать свои взгляды и мнение.

22. Система мероприятий, проводимая государственными органами на оказание помощи населению в поиске работы:

а) трудоустройство;

б) занятость;

в) подбор;

г) ротация

23. Какие из перечисленных ниже задач являются задачами правового обеспечения системы управления персоналом

а) управление занятостью;

б) социально-психологическая диагностика;

в) защита прав и законных интересов работников;

г) регулирование межгрупповых взаимоотношений.

24. К чему обычно приводит нарушение принципов размещения средств и предметов труда

а) повышению квалификации;

б) высвобождению персонала;

в) адаптации коллектива;

г) преждевременному утомлению.

25. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме

а) вредный;

б) безопасные;

в) нестабильный;

г) опасный.

26. Утверждение, раскрывающее смысл существования организации

а) миссия;

б) видение;

в) результаты;

г) положение;

27. Элементы организации:

а) структура, технология, финансы, управление, персонал, цель;

б) оперативность, ротация, положение, конкурентоспособность;

в) репутация, персонал, инструкция, миссия;

28. Стадия развития организации при которой нарастает объем и качество услуг и число персонала, количество подразделений:

а) интенсивный рост

б) формирование;

в) стабилизация;

г) кризис;

29. К внутренним источникам подбора персонала относятся:

а) временный найм

б) ротация кадров;

в) объявления;



г) обучение;

30. Простой и традиционный способ, используемый при проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя:

а) выборы;

б) отбор;

в) подбор;

г) замена.

#### Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

1. Основные функции риска.
2. Модели рисков человеческого фактора.
3. Классификации кадровых рисков и их характеристики.
4. Причины возникновения кадровых рисков.
5. Кадровая безопасность.
6. Формирование модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
7. Риски в системе управления персоналом.
8. Факторы кадровых рисков.
9. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
10. Риски нарушения законодательства.
11. Характеристика рисков при адаптации персонала организации
12. Разработка мероприятий по снижению рисков на стадии адаптации персонала в организации
13. Риски опасных действий человека.
14. Ошибки и области рисков при подборе персонала.
15. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
16. Риски в системе оплаты труда организации
17. Риски при адаптации новых сотрудников.
18. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
19. Риски при увольнении персонала и их предотвращение.
20. Риски развития и обучения персонала.
21. Мониторинг и учет кадровых рисков.
22. Методы воздействия на кадровые риски.
23. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам.
24. Процессы снижения последствий риска профессионального выгорания и профессиональной деформации работника
25. Процессы системы управления кадровыми рисками.

#### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),

- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
<b>6 семестр</b>				
Практическое занятие №1 Теоретические основы управления рисками	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Методы оценки, измерения и управления рисками	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Система управления кадровыми рисками	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Технология управления кадровыми рисками	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Разработка концепции управления кадровыми рисками	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
СР	4	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	14		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	10	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ – 20 вопросов в закрытой форме. Каждый верный ответ оценивается в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

## 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 8.1 Основная учебная литература

1 Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> – Текст : электронный.

2 Управление рисками фирмы: программы интегративного риск-менеджмента [Текст] / В. Н. Вяткин [и др.]. - М. : Финансы и статистика, 2006. - 400 с.

3 Фомичев, А.Н. Риск-менеджмент : учебник / А.Н. Фомичев. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2016. – 372 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453893> – Текст : электронный.

4 Чернова, Г. В. Управление рисками [Текст] : учебное пособие / Г. В. Чернова, А. А. Куд-

рявцев. - М. : Проспект, 2005. - 160 с.

5 Чернова, Г. В. Управление рисками [Электронный ресурс] : электронный учебник / Г. В. Чернова, А. А. Кудрявцев. - М. : КноРус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем. требования: ПК 500 или выше ; Windows2000/XP ; оперативная память 64 Мб и более ; видеокарта с 8 Мб ; CD-привод 4x ; мышь ; звуковая карта.

## 8.2 Дополнительная учебная литература

1 Балдин, К. В. Управление рисками [Текст] : учебное пособие / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев. - М. : Юнити, 2005. - 511 с.

2 Барков, Сергей Александрович. Социология организаций [Текст] : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва : Юрайт, 2015. - 395 с.

3 Кибанов, Ардальон Яковлевич. Экономика управления персоналом [Текст] : учебник : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) - "бакалавр") / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

4 Попов, Р. А. Антикризисное управление [Текст] : учебник / Р. А. Попов. - М. : Высшая школа, 2005. - 429 с.

5 Русакова, Е. И. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова ; науч. ред. М. Г. Синякова. - Екатеринбург : Уральский гос. пед. ун-т., 2012. - 118 с.

6 Теория системного менеджмента [Текст] : учебник / Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова ; под ред. П. В. Журавлева. - М. : Экзамен, 2006. - 512 с.

7 Управление изменениями [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обуч. по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень бакалавр)) / [Ч. Н. Зайдуллина [и др.] ; под ред. Т. Ю. Ивановой. - Москва : КноРус, 2017. - 352 с.

## 8.3 Перечень методических указаний

1 Управление кадровыми рисками [Электронный ресурс] : методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. В. Бабенко. - Электрон. текстовые дан. (448 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 16 с

2 Управление рисками [Электронный ресурс] : методические рекомендации по проведению практических занятий для студентов направления 38.03.05 / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. Д. Леонтьев. - Электрон. текстовые дан. (329 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 29 с.

## 8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека ЮЗГУ <http://www.lib.swsu.ru/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://wrlindow.edu.ru/library>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>
4. Журнал «Справочник кадровика» <https://dlib.eastview.com/browse/publication/19107>
5. Журнал «Kadrovik.ru» <http://kadrovik.ru>
6. Журнал «Кадровое дело» [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru)

7. Журнал «Кадровый менеджмент» [www.km-magazine.ru](http://www.km-magazine.ru)
8. Журнал «Служба кадров и персонал» [www.otiss.ru/slujba.html](http://www.otiss.ru/slujba.html)
9. Журнал «Для кадровика: нормативные акты» <http://sk.pro-personal.ru/applicationrs/nak.php>
10. Журнал «Все для кадровика: просто, практично, полезно» <http://vdk.pro-personal.ru>

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows ; Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

**13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу**

Номер изме- нения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изме- нения и подпись лица, проводившего изме- нения
	изме- ненных	заме- ненных	аннулиро- ванных	новых			